

Проаналізовано загальне розуміння правового регулювання роботи за сумісництвом в сфері трудової діяльності людей. Надані відмінності термінів: "сумісництво" та "суміщення професій (посад)".

Ключові слова: *трудовий договір, роботодавець, працівник, сумісництво, суміщення професій (посад).*

"Коли праця – задоволення, життя – гарне!

Коли праця – обов'язок, життя – рабство!"

Максим Горький

Праця є свідомою, вольовою діяльністю людей, спрямованою на створення матеріальних і духових благ [12].

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Конституція України не передбачає обов'язок працювати, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти собі на життя [1].

Багато українців, кому в сучасних умовах безробіття пощастило посправжньому, працюють в декількох місцях, знаходячи сили та час.

У законодавстві такі працівники отримали назву "сумісники". Сумісники – це особлива категорія працівників, яка має свої особливості правового регулювання праці. Вони працюють за трудовими договорами і на них природно, розповсюджується трудове законодавство, майже всі його правові інститути, тобто загальні правила прийняття на роботу, встановлення умов праці, дисциплінарної й матеріальної відповідальності, вирішення трудових спорів.

Робота за сумісництвом застосовувалась у нашій державі завжди. Але ставлення до неї було неоднозначним. На деяких етапах розвитку суспільства

воно заохочувалося, на інших – навпаки, заборонялося. Багато чого залежало від стану трудових ресурсів.

На сучасному етапі розвитку України як правової держави, та з розвитком ринкових відносин в Україні проблема нових підходів до регулювання праці сумісників набула особливого значення. Це пояснюється, з одного боку, зростанням мобільності робочої сили, появою альтернативних джерел доходів, а з другого, - значним зниженням матеріального забезпечення працюючих. Така стимуляція примушує більше працювати, щоб отримувати вищу заробітну платню для задоволення необхідних життєвих потреб. Робота за сумісництвом стає звичайним явищем, а тому потребує чіткого правового регулювання.

Актуальність даного питання пояснюється неоднозначним розумінням працівниками, а подекуди і роботодавцями сумісництва та суміщення професій (посад) та правильності застосування діючого трудового законодавства про роботу за сумісництвом.

Частина друга ст. 21КЗпП України встановлює: працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [2]. Це дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укласти трудові договори про роботу за сумісництвом. Що таке основний трудовий договір – прямо законодавством про працю не визначається. Але в п. 1.1. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників вживається термін "основне місце роботи" (на противагу місцю роботи за сумісництвом)[11]. Основний трудовий договір може бути укладений з умовою як про повний, так і про неповний робочий час. Інші трудові договори, укладені тим же працівником без звільнення з основного місця роботи, і є трудовими договорами про роботу за сумісництвом.

Сумісництво визначається як виконання працівником, крім основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж чи на іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина по найму. Цією ознакою (виконання роботи під час, вільний

від виконання обов'язків за основним трудовим договором) сумісництво відрізняється від суміщення професій (посад) [4]. Суміщення професій (посад) – це виконання працівником з його згоди, поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової за іншою професією (посадою) або додаткового обсягу робіт за тією професією (посадою) на тому ж підприємстві, в установі чи в організації протягом робочого дня (зміни нормативної тривалості, за що отримує відповідно платню[4].

Розмежування цих інститутів має велике значення для забезпечення гарантій прав і захисту законних інтересів працівників, у тому числі при розгляді трудових спорів.

Суміщення професій (посад), на відміну від сумісництва, відповідно до ст. 105 КЗпП України означає виконання на тому ж підприємстві, в установі, організації, поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової – за іншою професією (посадою), без звільнення від основної роботи. Для суміщення професій (посад) потрібно, щоб у штатному розкладі або у визначеній чисельності працівників була вакансія, тобто не зайнята посада. За відсутності вакансій суміщення не допускається. При зовнішній схожості сумісництво і суміщення професій (посад) відрізняється одне від одного.

Суміщення професій (посад) означає інтенсифікацію праці (виконання додаткових трудових обов'язків) при незмінній тривалості робочого часу. Сумісництво означає незмінну інтенсивність праці при збільшенні тривалості робочого часу. Але якщо інтенсифікацію праці шляхом суміщення професій (посад) законодавство не тільки допускає, але і протягом тривалого часу заохочує, то збільшення тривалості понад встановлену норму робочого часу законодавство про працю категорично забороняє, хоча б працівник був у цьому найвищою мірою зацікавлений і просив про це роботодавець. Однак у своєму прагненні обмежити тривалість робочого часу законодавець періоду ринкових реформ відмовився від тієї послідовності, що була притаманна його соціалістичному попереднику. Забороняючи, за загальним правилом, укладання угод про збільшення тривалості робочого часу, сучасне законодавство дозволяє

працівникові укласти з тим же чи іншим роботодавцем трудовий договір про роботу за сумісництвом, що означає лише іншу правову форму роботи більш тривалий час [4].

Це не означає, що підприємства можуть без обмежень укладати трудові договори про роботу за сумісництвом з працівниками, що працюють у багатьох місцях. Обмеження щодо цього існують, щоправда, встановлені не нормами трудового права, а іншими засобами. Виконана працівником робота повинна відбиватися (враховуватися) у даних первинного бухгалтерського обліку. Такими є відрядні наряди (при відрядній оплаті праці) і табелі обліку робочого часу (при почасовій формі заробітної плати). Причому, табелі обліку робочого часу повинні відповідати графікам виходу на роботу. Якщо табелі обліку робочого часу відповідають графікам, а ті й інші разом відповідають дійсності, робота за сумісництвом, якщо інше не встановлене спеціальними правилами, може оплачуватися без будь-яких обмежень. Якщо ж такої відповідності немає, органи державної податкової служби не без підстав можуть поставити під сумнів правильність віднесення заробітної плати, що виплачена працівникові-суміснику, на валові витрати платника податку на прибуток [4].

В умовах, коли в країні ведеться реєстр фізичних осіб – платників податків, органи податкової служби отримали можливість виявляти осіб, які працюють за сумісництвом в декількох місцях, фіксувати випадки внесення в табелі обліку робочого часу працівників-сумісників неправильних відомостей, виключаючи з цієї причини виплачену сумісникам заробітну плату із складу валових витрат і застосовувати до підприємств фінансові санкції за заниження розміру прибутку (об'єкта оподаткування податком на прибуток).

Стороною трудового договору про роботу за сумісництвом на стороні власника (підприємства) може бути будь-який власник (підприємство) чи фізична особа, що користується правом наймання працівників. Такою стороною може бути як інший власник (підприємство), фізична особа (не той, котрий уклав із працівником основний договір), так і той же власник (підприємство), фізична особа, з яким працівник уклав трудовий договір про основну роботу. В останньому випадку слід вважати, що працівник уклав з тим самим наймачем

два чи кілька трудових договорів, що між собою юридично не пов'язані. Так що за основним трудовим договором працівника можуть притягти до дисциплінарної відповідальності, а за трудовим договором про роботу за сумісництвом працівникові може бути видана премія[4].

Відповідно до частини другої ст.21 КЗпП обмеження на сумісництво можуть вводитися законодавством і колективним договором. Вони можуть встановлюватися також трудовим договором, що є для працівника основним. Порухення обмежень на сумісництво, встановлених законодавством, колективним чи трудовим договором, є підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. За відповідних обставин можливе застосування і такого дисциплінарного стягнення як звільнення з роботи.

Незважаючи на передбачену частиною другою ст.21 КЗпП можливість законодавчого встановлення обмежень на сумісництво, сьогодні немає загальних обмежень такого роду, що поширювалися б на працівників підприємств усіх форм власності. Законодавчі акти СРСР, що обмежували сумісництво, в Україні не діють як такі, що суперечать ст.21 КЗпП. В Україні нормативні акти про обмеження сумісництва, які поширюються на працівників підприємств усіх форм власності, не приймалися.

Водночас для працівників державних підприємств, установ, організацій встановлені численні обмеження на роботу за сумісництвом. Зокрема, вони стосуються:

1) керівників державних підприємств, установ, організацій, їх заступників, керівників структурних підрозділів державних підприємств, установ, організацій та їх заступників (п.4 постанови Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" [9]. Виняток становить заняття працівниками, що перелічені, на умовах сумісництва науковою, викладацькою, творчою діяльністю або медичною практикою;

2) службовців органів прокуратури (ст. 46 Закону "Про прокуратуру") [8].

Однак займатися на умовах сумісництва науковою і педагогічною діяльністю мають право і ці працівники;

3) державних службовців. Їм сумісництво взагалі заборонене (ст. 16 "Про державну службу") [5]. Винятком є виконання за сумісництвом наукової, викладацької, творчої роботи, а також заняття медичною практикою. Останнє стосується державних службовців системи державного управління охороною здоров'я;

4) нотаріусів (ст.3 Закону "Про нотаріат") [7]. Для них також встановлено виняток із загального правила про неприпустимість роботи за сумісництвом, що дає право заняття науковою і викладацькою діяльністю. На приватних нотаріусів таке обмеження та виняток із нього також поширюються. Але стосовно них говорити про сумісництво було б недоречним, оскільки приватний нотаріус як такий не має статусу працівника, як він визначається законодавством про працю.

Частина друга ст. 21 Кодексу законів про працю не обмежує сумісництво ні за кількістю трудових договорів про роботу за сумісництвом, які може укладати працівник, ні за тривалістю робочого часу, яку працівник суміщає з основною. Лише щодо працівників державних підприємств встановлені обмеження тривалості роботи за сумісництвом (чотири години в робочі дні, повний робочий день у вихідні дні). При цьому загальна тривалість роботи за сумісництвом на місяць не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу (п.10 постанови Кабінету Міністрів України "Про заходи щодо залучення додаткових надходжень до бюджету та підвищення ефективності витрачання бюджетних коштів для забезпечення фінансування соціальних виплат населенню") [4]. Це обмеження стосується працівників, для яких державне підприємство або є основним місцем роботи, або місцем роботи за сумісництвом.

Крім прямої заборони укладати трудові договори про роботу за сумісництвом, постановою Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" встановлено ще один механізм обмеження сумісництва [9]. Пункт 1 зазначеної постанови надає право керівникам державних підприємств, установ і організацій разом із профспілковим комітетом запроваджувати обмеження на сумісництво для працівників окремих професій і посад, зайнятих на важких роботах або роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких

за сумісництвом може привести до результатів, що негативно впливають на стан здоров'я працівників і безпеку виробництва. Цією постановою передбачене також обмеження на сумісництво для осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, і вагітних жінок. Текст постанови недостатньо чіткий, але можна зробити висновок, що обмеження на сумісництво для неповнолітніх працівників і вагітних жінок є прямою законодавчою заборонаю сумісництва. Але поширюється ця заборона лише на державні підприємства, установи, організації. Обмеження на роботу на роботу за сумісництвом стосується і працівників, основним місцем роботи яких є державне підприємство, установа, організація (незалежно від того, на державне чи недержавне підприємство поступають вони на роботу за сумісництвом), і працівників, що поступають на роботу за сумісництвом на державне підприємство, у державну устанovu, організацію (незалежно від того, з державним чи недержавним підприємством уклав раніше працівник трудовий договір про основну роботу).

Слід підкреслити, що дія зазначеної постанови Кабінету Міністрів України поширюється не тільки на державні, а і на комунальні підприємства, установи, організації.

Оскільки в сфері власності, що не є державною або комунальною, сумісництво взагалі не регламентується (є лише дозвіл на роботу за сумісництвом, встановлений ст.21 КЗпП), порядок прийняття на роботу та умови праці за сумісництвом регламентуються загальними нормами трудового права, якщо інше не передбачено законодавством. Так, допускається звільнення працівника-сумісника у зв'язку з прийняттям на роботу працівника, що не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством, причому звільнення в таких випадках проводиться без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (ст.43-1 КЗпП). Однак це правило поширюється тільки на державні підприємства, установи, організації (п. 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій) [10]. Якщо працівник уклав договір про роботу за сумісництвом з недержавним (не комунальним) підприємством, він може бути звільнений лише за наявності

загальних підстав, передбачений законодавством, у відповідних випадках – тільки за згодою виборного органу первинної профспілкової організації і з виплатою вихідної допомоги, якщо це передбачено загальними нормами трудового права [4].

При прийнятті на роботу за сумісництвом пред'явлення трудової книжки не передбачено. За загальним правилом, це і не можливо у зв'язку з тим, що трудова книжка знаходиться на підприємстві, у установі або організації за місцем основної роботи працівника, і видача її працівникові в період роботи не передбачена. При прийнятті на роботу за сумісництвом працівник зобов'язаний пред'явити паспорт, а якщо робота вимагає спеціальних знань, то власник вправі зажадати пред'явлення диплома або іншого документа, що підтверджує наявність відповідної освіти чи професійної підготовки. Подання дозволу з основного місця роботи або будь-якого іншого документа з основного місця роботи при вступі на роботу за сумісництвом не потрібно. Ці правила поширюються на всіх сумісників. Вони прямо наводяться в Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, а також впливають із загальних норм законодавства про працю[4].

Оплата праці при роботі за сумісництвом здійснюється відповідно до виконаної роботи (ст.102-1 КЗпП) [2]. 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. Заробітна плата, отримана за роботу за сумісництвом (як в одній, так і в декількох установах) враховується при підрахунку середнього заробітку для зазначених цілей таких категорій працівників: 1) вчителів і викладачів, що працюють за сумісництвом в середніх загальноосвітніх, професійних, інших учбово-освітніх закладах; 2) прирівняних до них щодо оплати праці працівників вищих навчальних закладів; 3) педагогічних працівників дошкільних виховних, позашкільних і інших навчально-виховних закладів; 4) медичних і фармацевтичних працівників лікувально-профілактичних і санітарно-епідеміологічних закладів, закладів охорони здоров'я, аптек, закладів

соціального забезпечення, дитячих будинків, шкіл-інтернатів для дітей сиріт, а також дітей, що мають дефекти у фізичному або психічному розвитку; 5) дитячих дошкільних виховних закладів, закладів медико-соціальної експертизи; 6) сестер милосердя товариств Червоного Хреста і Червоного Півмісяця України. Ці правила встановлені п.10 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій [10]. Але їх належить застосовувати за аналогією і до працівників, що уклали трудові договори з роботодавцями, які не належать до категорії державних підприємств [4].

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" [9].

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 форми 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 [4].

Звільнення з роботи, що виконується за суміщенням, згідно п.1 ст.40 КЗпП 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" [6]. 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 49-2КЗпП, дотримуватися не повинна [2].

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

Серед них, наприклад, літературна робота, в тому числі робота з редагування, перекладу та рецензування окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару; педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік; інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці за основною та іншою роботою не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи; виконання обов'язків, за які встановлена доплата до окладу (ставки) тощо.

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 (трудових 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 [3]. Для заняття підприємницькою діяльністю не потрібно звільнятися з основного місця роботи.

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

Таким чином, дослідження особливостей правового регулювання у сфері праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад) на сучасному етапі розвитку українського суспільства набуває особливого значення та актуальності.

Література

1. Конституція України. – К.: Юридична практика, 2006.

2. Кодекс законів про працю України зі змінами і доповненнями станом на 31 грудня 2008 р. – Харків, 2009.
3. Господарський кодекс України.: Офіційні тексти / Міністерство юстиції України. – К.: Юрінком Інтер, 2003.
4. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 11-е вид., допов. та перекл.– К., Алерта, 2010.
5. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р. (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу: електронний ресурс //
6. <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3723-12>.
7. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 року (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу: електронний ресурс //
8. <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>.
8. Закон України "Про нотаріат" від 02.09.1993 року (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу: електронний ресурс //
9. <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3425-12>.
9. Закон України "Про прокуратуру" від 05.11.1991 р. –Режим доступу: електронний ресурс//<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1789-12>.
10. Постанова Кабінету Міністрів України "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" від 03.04.1993 року № 245. – Режим доступу: електронний ресурс// <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0076-93>.
11. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці, Міністерства юстиції, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 року № 43 // Бюлетень законодавства та юридичної практики України. – 1997. – № 11–12. – С.293.
12. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту України від 29.07.1993 року № 58 // Інформаційний Бюлетень Міністерства праці України. – 1993. – № 9.

13. *Пилипенко П.Д.* Трудове право України. – К.: Видавничий дім, 2004.

Djulay G. G. Legal regulation of labor for the combination

The general understanding of the legal editing of combining jobs has been analyzed. The difference in terms “combining jobs” and “holding more than one position” has been given.

Key words: *labor contract, employer, employee, combining jobs, holding more than one position.*