

УДК 349.22:331.526.3

С.В. ВЕНЕДІКТОВ, канд. юрид. наук,
доц., Харківський національний університет імені
В.Н. Каразіна

ЩОДО ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ СУМІСНИКІВ ЯК СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВОВІДНОШЕННЯ

Ключові слова: сумісництво, трудове правовідношення, право на працю, обмеження на сумісництво, робочий час

Слід погодитися з пануючою серед більшості науковців думкою, що трудове право, народившись на початку ХХ сторіччя, утворювалося, передусім, як право охорони праці. Безспірним є й той факт, що започаткована в той час охоронна функція проходить червоною стрічкою і через усе сучасне трудове право України. На підтвердження зазначеного факту слід просто переглянути перші статті Кодексу законів про працю України. Однак, незважаючи на таку соціальну спрямованість досліджуваної галузі права, існує ще дуже багато білих плям, що призводять до порушення прав працівників, в частині забезпечення їх належних умов праці та відпочинку. Однією з таких білих плям є сумісництво.

Безперечно, сумісництво «має неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяє поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяє більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції та економити трудові ресурси» [1, с.3]. Як справедливо підкреслюється в спеціальній літературі, - поширення вторинної зайнятості можна пояснити низькою вартістю робочої сили, різким зниженням матеріального рівня працюючих. Зарплата на одній роботі не забез-

печує простого відновлення робочої сили [2, с.7]. Само собою зрозуміло, що це породжує прагнення більше працювати, щоб одержувати більше заробітку для задоволення необхідних життєвих потреб [1, с.18]. Тому існує об'єктивна необхідність правового регулювання робочого часу, протягом якого працівник виконує свої трудові функції як на основній, так і на роботах за сумісництвом. У цьому зв'язку стає зрозумілим застереження деяких вчених стосовно повсюдного поширення такої правової форми організації праці, як сумісництво. «Робота за сумісництвом стає звичайним явищем, – підсумовують Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков і С.Н. Прилипко, – що не може негативно впливати на стан здоров'я працюючих, тому їхні трудові права потрібно надійно захищати» [3, с.96].

Дослідженню сумісництва було присвячено чимало наукових праць, як в радянські роки, так і в період незалежної України. Так, теоретичну базу сумісництва складають праці таких представників науки трудового права як: М.Г. Александрова, О.В. Смирнова, О.С. Лівшиця, М.В. Молодцова, Ю.П. Орловського, Г.І. Ставцевої, Р.І. Кондратьєва, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян, Н.В. Веренич та інших. Однак, на цей час, під впливом новітніх реалій часу та постійно-триваючої еволюції трудових відносин, наукове надбання зазначених вчених вимагає узагальнення та доопрацювання. Існуючі правові акти, що регулюють сумісництво, були сформовані ще до часів перебудови та реформування українського суспільства і торкається зазначеного явища дуже поверхнево, призводячи тим самим до порушення прав працівників, які працюють за кількома трудовими договорами. Тому дослідження правових засад тривалості робочого дня сумісників є метою даної статті.

Відповідно до ч.2 ст.21 Кодексу законів про працю України працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організації-

ях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін, що надає можливість працівникам, крім основного трудового договору, укласти трудові договори про роботу за сумісництвом [4].

При цьому, ч.2 ст.21 Кодексу законів про працю України [4] не обмежено сумісництвом ані за кількістю трудових договорів про роботу за сумісництвом, які можуть укласти працівники, ні тривалістю роботи, яку працівник поєднує з основною. Н.В. Веренич пише: «при сумісництві працівник є учасником декількох правових відносин, причому кількість таких правовідносин законодавством про працю не обмежена, за винятком деяких спеціально обговорених випадків» [1, с.98]. Діюче законодавство про працю встановлює обмеження тривалості роботи за сумісництвом (чотири години в робочі дні та повний робочий день у вихідні) тільки у відношенні працівників державних підприємств, установ, організацій. Так, відповідно до п.2 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245, загальна тривалість робочого часу за сумісництвом за місяць не повинна перевищувати половину місячної норми робочого часу [5].

В той же час, необхідно відмітити, що сумісництво «це виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час» [6, с.13–14]. З зазначеним визначенням погоджується більшість вчених. В.В. Жернаков під сумісництвом вважає «виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тім чи іншим підприємстві, установі, організації» [3, с.96]. К.М. Гусов і В.М. Толкунова визначають під сумісництвом «такий стан речей, коли працівник, крім основної платної посади, займає іншу оплачувану посаду, чи коли тою самою особою, крім основної роботи, виконується

інша платна робота як працівника так і службовця» [7, с.192].

В.І. Нікитський зазначав, що сумісництво – це виконання, крім основної, іншої регулярної платної роботи [8, с.188]. І.Г. Дементьев та В.Д. Шахов пишуть: «Сумісництво – це одночасне зайняття окрім основної іншої платної посади в установі, на підприємстві, в організації, а рівно виконання крім основної іншої регулярної платної роботи» [9, с.63]. Узагальнюючи позиції зазначених вчених Н.В. Веренич надає таке визначення сумісництва, як «таку правову форму організації праці, відповідно до якої працівники у вільний від основної роботи час виконують на умовах трудового договору (контракту) додаткові систематично оплачувані роботи на тому чи іншому підприємстві, установі, організації або у тої чи іншої фізичної особи» [1, с.69].

Тобто, виходячи з вищевказаних визначень сумісництва, можна зробити висновок, що працівник не може виконувати в один і той же час (наприклад з дев'ятої години до шостої) роботу, як по основному місцю роботи, так і за сумісництвом. «Зрозуміло, що укладання працівником, крім основної угоди про працю, ще одного чи кількох трудових договорів (контрактів) з тими ж чи іншими власниками, уповноваженими ними органами, фізичними особами припускає систематичне, регулярне виконання працівником декількох трудових функцій. Крім того, реалізація всіх трудових функцій не за основним трудовим договором може здійснюватися лише у вільний від основної роботи час. І тут із усією гостротою постає питання про тривалість робочого часу працівника, що здійснює кілька трудових функцій за укладеними ним же трудовими договорами (контрактами) за сумісництвом» [1, с.22].

Зазначений висновок знаходить своє підкріплення і в положеннях діючого законодавства про працю. Так, ст.45 Конституції України проголошено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок [10]. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної

відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Також зазначена норма визначає, що максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [10]. Відповідно до ч.1 ст.50 Кодексу законів про працю України, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [4].

У свою чергу, аналіз правозастосовної практики свідчить про чисельні порушення положень діючого законодавства про працю в частині використання робочого часу під час роботи за сумісництвом. Пов'язано це з тим фактом, що Кодекс законів про працю України [4] не містить чітко визначеної процедури прийняття на роботу за сумісництвом. Так, згідно ч.2 ст.24 Кодексу законів про працю України, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [4]. При цьому, ст.25 зазначеного Кодексу забороняє вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством [4].

Таким чином, приймаючи на роботу за сумісництвом працівника, роботодавець не має змоги отримати жодної інформації щодо умов роботи зазначеної особи за основним місцем роботи. Відповідно, працівник-сумісник фактично може працювати в рамках трудових відносин майже двадцять чотирьох годин на добу, в порушення положень ст.45 Конституції України [10] та ч.1 ст.50 Кодексу законів про працю України [4]. Як зазначає Ю.Б. Валегов, держава «повинна

охороняти працівника від підприємства. І нехай це не здається дивним, також від самого себе, коли раптовий економічний інтерес, бажання, наприклад, купити автомобіль, дачу, змушує його працювати з перевантаженням. І справа тут не тільки в гуманній природі нашого суспільства, але й в економічній вигоді. Перевантаження, як правило, негативно впливають на здоров'я людини. Звідси – хвороби, інвалідність, передчасне старіння, а в результаті – і пов'язані з цим і додаткові витрати суспільства» [11, с.56].

В.І. Прокопенко пише, «людина не робот, її організм час від часу вимагає відновлення витрачених при здійсненні певного навантаження енергетичних ресурсів. Якщо цього не відбудеться, витратно-поновлювальний енергетичний баланс людського організму поступово порушується, починає давати «збої у своїй роботі», захисні властивості організму втрачають свої потенційні можливості, що збільшує ступінь імовірності негативного впливу на нього різних біотехногенних факторів, і зрештою приводить до загального виснаження. Цьому й повинна протистояти захисна функція трудового права, що у літературі деякими авторами називається також соціальною.» [12, с.22]. Але постійно, не відпочиваючи, людина не може виконувати певні розумові чи фізичні дії, її тіло і мозок вимагають періодичних відновлювано-компенсаторних заходів. Ціль правової форми організації праці робітників, що уклали кілька трудових угод з одним чи декількома власниками, уповноваженими ними органами чи фізичними особами, полягає в тому, щоб найбільш оптимальним чином забезпечити задоволення різномірних, у нашому випадку антагоністично визначених потреб людей, таких як турбота про своє здоров'я і можливість одночасної діяльності в сферах суспільного виробництва на основі декількох трудових договорів (контрактів). Науково обґрунтована норма робочого часу сумісників в даному випадку виступає засобом охорони їх здоров'я і праці, найважливішою гарантією конституційного права на працю.

Вона поєднує потреби суспільства із соціально фізіологічними потребами кожної людини, має обов'язковий характер і ретельно забезпечується відповідними положеннями нормативних актів [1, с.18-19].

Вищезазначене обумовлює необхідність закріплення в положеннях Кодексу законів про працю України імперативної норми, згідно якої роботодавець або його уповноважений орган зобов'язаний би був вимагати від особи, що приймається на роботу за сумісництвом копію трудової книжки (виписку трудової книжки) або довідку з основного місця роботи, з метою документального підтвердження факту сумісництва та впливаючих з нього наслідків (оплата праці, направлення у відрядження тощо). Більш того, схожа норма вже існує і міститься в радянській постанові Ради Міністрів СРСР «Про роботу за сумісництвом» від 22.09.1988 р. № 1111, згідно абз.4 п.1 якої при вступі на роботу за сумісництвом не по місцю основної роботи (служби, навчання) громадяни зобов'язані надавати довідку про основне місце роботи (служби, навчання) [13]. Яка, на жаль, є обов'язковою лише для працівників державного сектору економіки.

На останнє хотілось би наголосити, що проект Трудового кодексу України (зареєстрований 04.12.2007 року в Верховній Раді України під № 1108 та прийнятий до розгляду в першому читанні 20.05.2008 року) не містить положень, присвячених регулюванню процедури прийняття на роботу сумісників. Зазначений проект Трудового кодексу України містить лише норму, згідно якої тривалість робочого часу при виконанні роботи на умовах сумісництва не повинна перевищувати чотирьох годин у робочі дні та повного робочого дня у вихідні дні. При цьому, загальна тривалість робочого часу роботи за сумісництвом у місяць не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу (ст.52). Але застосування зазначеної на практиці зазначеної норми знову ставиться під сумнів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... кандидата юрид. наук / Веренич Н. В. – Х., 2003. – 173 с.
2. Пивовар А. Реформа оплати праці: крок вперед чи два кроки назад? / А. Пивовар // Право і зарплата. – 1994. – № 1. – С. 7–8.
3. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие / под ред. В. В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» : від 03.04.1993 р., № 245 // Зібрання постанов Уряду України. – 1993. – № 9. – Ст. 184.
6. Панкин М. Е. Совместительство и совмещение / М. Е. Панкин. – М. : Юрид. лит., 1991. – 208 с.
7. Толкунова В. Н. Трудовое право России : учеб. пособие / В. Н. Толкунова, К. Н. Гусов ; под ред. В. Н. Толкуновой. – М. : Юрист, 1996. – 448 с.
8. Никитский В. И. Азбука трудового права. Словарь-справочник для слушателей народного университета / В. И. Никитский. – М. : Знание, 1981. – 240 с.
9. Дементьев И. Г. Работа по совместительству / И. Г. Дементьев, В. Д. Шахов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 80 с.
10. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
11. Волегов Ю. Б. Проблемы перестройки законодательства о труде / Ю. Б. Волегов // Социалистический труд. – 1998. – № 6 – С. 55–65.
12. Прокопенко В. І. Трудове право : курс лекцій [для студентів юрид. вузів та факультетів] / В. І. Прокопенко. – К. : Вентурі, 1996. – 224 с.

13. Постановление Совета Министров СССР «О работе по совместительству» : от 22.09.1988 г., № 1111 // Право и практика. – 1999. – № 1.

Венедіктов С. В. Щодо тривалості робочого часу сумісників як суб'єктів трудового правовідношення / С. В. Венедіктов // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 25–29 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-3/10vcvctf.pdf>

Розглянуто законодавчі вимоги до тривалості робочого часу сумісників. Запропоновано внести зміни в положення діючого законодавства в частині закріплення на нормативному рівні процедури укладення трудового договору з сумісником.

Венедиктов С.В. О продолжительности рабочего времени совместителей как субъектов трудового правоотношения

Рассмотрены законодательные требования к продолжительности рабочего времени совместителей. Предложено внести изменения в положения действующего законодательства в части закрепления на нормативном уровне процедуры заключения трудового договора с совместителем.

Venediktov S.V. In Relation to Length of Working Hours of Pluralism Employee as Subjects of Labor Legal Relationship

The legislative requirements length of working hours of pluralism employee is considered. It is suggested to bring in change in positions of current legislation in part of fixing at normative level of procedure of conclusion of labor agreement with pluralism employee.