

УДК 349.2

А.І. МОТРИЧ, Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

СУМІСНИЦТВО ТА СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД) ЯК ПРАВОВІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ

Ключові слова: сумісництво, суміщення, організація праці, трудовий договір

Становлення ринкової економіки в Україні стало важливим рушієм трансформації трудових правовідносин, адже монозайнятість, тобто праця на одному підприємстві в межах одного трудового договору, втратила свою актуальність, що призвело до розвитку таких форм організації праці як сумісництво та суміщення професій (посад). Працівник і роботодавець стали вільними у виборі сфери та видів трудової діяльності, а також набули більше можливостей щодо реалізації своїх інтересів у рамках необмеженого числа правовідносин. Основними причинами варіативності трудової поведінки працівників є необхідність отримання достатньої винагороди за працю, реалізація трудового потенціалу, набуття певного статусу в суспільстві, бажання самореалізації в іншій професії тощо. Окрім здійснення трудової діяльності на основній роботі, працівник має надану законодавством можливість провадити додаткову трудову діяльність. Слід зазначити, що реалізація наданого права можлива як у рамках існуючих трудових відносин, так і за допомогою укладення самостійного трудового договору.

Сумісництво та суміщення професій (посад) як правові форми організації праці були і залишаються предметом дослідження вітчизняних вчених, до яких належать: Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, Л.І. Лазор, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.Г. Ротань, Н.М. Ху-

торян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Звідси, мета статті полягає у комплексному дослідженні сутності таких явищ як сумісництво та суміщення професій (посад), визначення їх особливостей, та вироблення основних критеріїв їх розрізнення. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі основні завдання: з'ясувати зміст понять: суміщення, сумісництво визначити їх основні ознаки, та відмінності цих двох суміжних, але не тотожних понять.

Сумісництво є складною економіко-правовою категорією, що має безпосереднє відношення до предмету вивчення двох наук – економіки праці й трудового права. З позиції економіки праці родовим поняттям відносно поняття «сумісництво» є «вторинна зайнятість працівників» [1, с.11]. Воно «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» [2, с.3]. Так, під сумісництвом М.Е. Панкін розуміє «виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час» [3, с.13–14]. подібне визначення надав О.Я. Петров, який, аналізуючи законодавство, зазначив, що робота за сумісництвом передбачає зайняття, крім основної, іншої штатної посади або іншої регулярної платної роботи, тобто працівник є учасником двох трудових правовідносин і, відповідно, зобов'язаний виконувати дві трудові функції. Він сформулював поняття таким чином: «Сумісництво – це така трудова діяльність робочих і службовців, яка характеризується одночасною наявністю двох трудових договорів, оплатою понад повну ставку (оклад) за основним місцем роботи (посади), зайняттям в одній і тій же установі, на підприємстві (в організації) крім основної

іншої штатної посади, а в окремих випадках ще й встановленим об'ємом роботи» [4, с.17]. Проте, він врахував у визначенні, що сумісництво це поєднання декількох видів трудової діяльності за декількома договорами не тільки в межах одного підприємства, але й не на іншому підприємстві.

На підтвердження цього можемо навести визначення, яке закріплено в п.1 Постанови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», де під сумісництвом розуміється виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час» Для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно [5]. Необхідно зауважити на тому, що безпосереднє визначення сумісництва не передбачено чинним Кодексом законів про працю України, там лише йде мова про те, що працівник має право реалізувати 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 (ч.2 ст.21) [6]. Причому, що кількість таких правовідносин законодавством про працю не обмежена, за винятком деяких спеціально обговорених випадків» [2, с.98].

З урахуванням легального визначення поняття сумісництва й наукових здобутків того часу А.С. Білоусова запропонувала під сумісництвом розуміти виконання робочими та службовцями, крім основної, іншої регулярно оплачуваної роботи на державному підприємстві, в установі, організації на умовах трудового договору, як правило, у вільний від основної роботи час, якщо виконання цієї роботи не віднесено до числа таких, які не вважаються сумісництвом» [7, с.9]. Перелік таких робіт визначено в нормативно-правовому документі, а саме в Положенні про умови роботи за

сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 [8], додатком якого є відповідний Перелік робіт, які не є сумісництвом. До нього входять:

1. Літературна робота, в тому числі робота по редагуванню, перекладу та рецензуванню окремих творів, яка оплачується з фонду авторського гонорару.
2. Технічна, медична, бухгалтерська та інша експертиза з разовою оплатою праці.
3. Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік.
4. Виконання обов'язків медичних консультантів установ охорони здоров'я в обсязі не більш як 12 годин на місяць з разовою оплатою праці.
5. Керівництво аспірантами в науково-дослідних установах і вищих навчальних закладах науковців та висококваліфікованих спеціалістів, які не перебувають у штаті цих установ та учбових закладів, з оплатою їх праці в розрахунку 50 годин на рік за керівництвом кожним аспірантом; завідування кафедрою висококваліфікованими спеціалістами, у тому числі тими, що займають керівні посади в навчальних закладах і науково-дослідних установах з оплатою в розрахунку 100 годин за навчальний рік.
6. Проведення консультацій науковими працівниками науково-дослідних інститутів, викладачами вищих навчальних закладів та інститутів удосконалення лікарів, головними спеціалістами органів охорони здоров'я в лікувально-профілактичних установах в обсязі до 240 годин на рік з погодинною оплатою праці.
7. Робота за договорами провідних наукових, науково-педагогічних і практичних працівників по короткостроковому навчанню кадрів на підприємствах і в організаціях тощо.

Відповідно п.2 Постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» визначається, що тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин

на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу [5]. При встановленні сумісникам з погодинною оплатою праці нормованих завдань на основі технічно обґрунтованих норм оплата провадиться за кінцевими результатами за фактично виконаний обсяг робіт.

Одержана за роботу за сумісництвом заробітна плата при підрахунку середнього заробітку по основній роботі не враховується, крім окремої категорії працівників: вчителів та викладачам, які працюють у декількох середніх загальноосвітніх, професійних та інших навчально-освітніх, а також вищих навчальних закладах, прирівняних до них по оплаті праці працівників, а також педагогічним працівникам дошкільних виховних, позашкільних та інших навчально-виховних закладів (як в одному, так і в декількох); медичним і фармацевтичним працівникам лікувально-профілактичних та санітарно-епідеміологічних установ охорони здоров'я, аптек, установ соціального забезпечення, дитячих будинків, шкіл-інтернатів для дітей-сиріт, а також для дітей, які мають вади у фізичному чи розумовому розвитку, дитячих дошкільних виховних закладів, медико-соціальної експертизи; сестрам милосердя товариств Червоного Хреста та Червоного Півмісяця України [8].

Таким чином, основними характерними особливостями сумісництва є: 1) трудова діяльність за сумісництвом здійснюється на основі договору (контракту); 2) виконання роботи за сумісництвом може здійснюватися як на одному підприємстві, так і на іншому підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю; 3) трудові договори укладені на одному підприємстві за сумісництвом не є пов'язаними між собою; 4) додаткова робота за сумісництвом здійснюється у вільний від основної роботи час; 5) відповідно до окремої категорії працівників застосовуються обмеження щодо суміс-

ництва, які передбачені Законами України «Про прокуратуру», «Про державну службу», «Про нотаріат» тощо; 6) оплата праці сумісників провадиться за фактично виконану роботу (ст.19 Закону України «Про оплату праці», ст.102-1 Кодексу законів про працю України); 7) під час підрахунку середньомісячної заробітної плати по основній роботі заробітна за сумісництвом не враховується, крім відповідної категорії осіб, які визначені вище; 8) сумісники мають право на відпустку як за основним місцем роботи так і на роботі за сумісництвом.

Наступною правовою формою організації праці є суміщення професій (посад), під яким В.В. Павлов розуміє «форму організації праці, за якої працівник з його згоди протягом установленого законом тривалості робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою (обумовленою трудовим договором) виконує повністю або частково додаткову роботу за іншою професією чи посадою на одному і тому ж підприємстві, установі, організації, за що отримує відповідну доплату» [9, с.4]. В свою чергу, В.О. Глоzman вказує, що «Суміщення професій і посад – особливий різновид трудових правовідносин, за яких працівник на підставі трудового договору на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації виконує роботу різних професій або здійснює службові функції за декількома посадами в межах однієї встановленої одиниці робочого часу. Суміщення професій і посад надає значний економічний та соціальний ефект, створює умови для охорони здоров'я, сприяє підвищенню продуктивності праці у всіх сферах народного господарства» [10, с.3]. Найбільш широко поняття суміщення професій (посад) розкриває Н.Б. Болотіна, під яким вона розуміє форму організації праці, за якої працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну плату» [11, с.255].

Стаття 105 КЗпП України також містить аналогічне визначення суміщення під яким розуміється виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи [6]. Подібне визначення закріплене і в п.2 Постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.1981 р. № 1145 «Про порядок і умови суміщення професій (посад)» [12], де визначено, що суміщення – це виконання працівником поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посади), і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи допускаються на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації за згодою працівника протягом установленого законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно та не веде до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення.

Отже, узагальнюючи вищезазначене, можемо зробити висновок, що суміщенню професій (посад) притаманні такі особливості: 1) це виконання іншої додаткової роботи, не обумовленої трудовим договором у робочий час; 2) для виконання такої додаткової роботи необхідна згода працівника; 3) відповідна додаткова робота виконується на одному підприємстві; 4) новий трудовий договір не укладається, а робота виконується в межах тих трудових відносин, які вже існували; 5) за суміщення здійснюється доплата до основної заробітної плати; 6) доплата за суміщення враховується при обчисленні середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей; 7) робота за суміщенням не впливає на право працівника на відпустку, адже вона виконується одночасно з основною роботою.

Основна відмінність між суміщенням і суміщенням полягає в тому, що при першій формі організації праці додаткова робота здійснюється за межами нормальної тривалості робочого часу, а при другій формі (суміщення) додаткова робота здійснюється в рамках нормальної тривалості робочого дня (робочої зміни). Це може бути як додаткова робота з іншої професії (посади), так і виконання обов'язку тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи. При цьому під виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи варто розуміти заміну працівника, відсутнього в зв'язку з хворобою, відпусткою, відрядженням і з інших причин, коли відповідно до діючого законодавства за ним зберігається робоче місце, посада.

ЛІТЕРАТУРА

1. Новицкий А. Население и формы занятости / Новицкий А., Золотарева С. – М. : Мысль, 1985. – 95 с.
2. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за суміщенням та суміщенням професій (посад): дис. ... кандидата юрид. наук / Веренич Н. В. – Харків, 2003. – 173 с.
3. Панкин М. Е. Совместительство и совмещение / Панкин М. Е. – М. : Юрид. лит., 1991. – 208 с.
4. Петров А. Я. Правовое регулирование совмещения профессий и совместительства : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Петров А. Я. ; Всесоюзн. юрид. заочный ин-т. – М., 1978. – 25 с.
5. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за суміщенням працівників державних підприємств, установ і організацій» : від 03.04.1993 р., № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.

6. Закон України «Кодекс законів про працю України»: від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

7. Белоусова А. С. Совместительство и совмещение профессий (должностей): автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Белоусова А. С.; Высш. шк. профсоюзного движения ВЦСПС им. Н. М. Шверника. – М., 1989. – 21 с.

8. Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України «Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій»: від 28.06.1993 р., № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/>

[show/z0076-93](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93).

9. Павлов В. В. Совмещение профессий (должностей) / Павлов В. В. – М.: Знание, 1983. – 64 с.

10. Глозман В. А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности / Глозман В. А. – Минск: Беларусь, 1980. – 79 с.

11. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – Київ: Вікар, 2004. – 725 с.

12. Постанова Ради Міністрів СРСР «Про порядок і умови суміщення професій (посад)»: від 04.12.1981 р., № 1145 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v1145400-81>.

Мотрич А. І. Сумісництво та суміщення професій (посад) як правові форми організації праці: сутність та особливості // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 286–290 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_50.pdf

На основі аналізу думок вітчизняних вчених трудового права з'ясовано сутність та особливості сумісництва та суміщення професій (посад) як правових форм організації праці, визначено їх основні відмінності.

Мотрич А.И. Совместительство и совмещение профессий (должностей) как правовые формы организации труда: сущность и особенности

На основе анализа мнений отечественных ученых трудового права выяснены сущность и особенности совместительства и совмещения профессий (должностей) как правовых форм организации труда, определены их основные различия.

Motrych A.I. Moonlighting and Combination of Trades (Positions) as Legal Forms of Work Organization: The Nature and Characteristics

The article, based on an analysis of opinions of national scientist's labor law clarified the nature and characteristics of combining and overlapping professions (positions) as legal forms of work organization identified their main differences.