

УДК 349.2

**Д.О. ПОНОМАРЬОВ**, ТОВ «Науково-виробниче об'єднання «Червоний металіст»

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОДАТКОВОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Ключові слова:* додаткова трудова діяльність, імплементація законодавства, зарубіжний досвід, вдосконалення законодавства, трудове право

На сьогодні в нашій країні номінально сформовані, затверджені та працюють всі необхідні соціальні інститути, але все ж таки існує потреба приведення цих стандартів та функцій до відповідних, світових стандартів. Трудові відносини не є виключенням. У процесі розвитку існуючих та із розвитком нових трудових правовідносин нашій країні потрібно орієнтуватися на світові трудові стандарти та міжнародний досвід з приводу регулювання трудової діяльності.

До питання зарубіжного досвіду правового регулювання додаткової трудової діяльності зверталися багато вчених, таких як: О.М. Деморис, М. Енберг, О.В. Лавріненко, І.П. Лаврінчук, Ф.М. Цесарський, С.Ю. Чернета, Г.І. Шмельов, та інші. Ці науковці проаналізували досвід регулювання трудової діяльності в інших країнах світу, приділяючи увагу додатковій трудовій діяльності, аналізуючи розвиток додаткової праці через призму законодавчої бази. Актуальність даного розгляду полягає в необхідності вдосконалення нормативно-правової бази з приводу регулюванні додаткової трудової діяльності, яка повинна в собі втілювати позитивні тенденції розвитку законодавства інших країн.

Звернімося до досвіду регулювання додаткової трудової діяльності в Російській Федерації.

Трудова функція – це обов'язкова умова трудового договору. Всі умови, які складають зміст договору (в тому числі трудова функція), за загальним правилом, можуть бути змінені або доповнені тільки шляхом укла-

дання письмової згоди сторін. Навіть у випадку зміни організаційних та технологічних умов праці згідно з ст.74 ТК РФ роботодавець не має права в односторонньому порядку змінювати трудову функцію робітника [1, с.34].

Якщо питання про виконання поряд з основною роботою додаткових обов'язків вирішується при укладанні трудового договору, то умова про таку додаткову діяльність згідно з ч.2 ст.57 ТК РФ повинно бути включено в його зміст. Це обумовлено тим, що трудова функція робітника віднесена до числа обов'язкових умов. Крім того, треба відмітити відсутність однаковості в визначенні трудової функції за основним місцем праці та по посаді, яка суміщається. Якщо необхідність виконання додаткової роботи за професією (посадою), яку суміщає, виникає в процесі трудової діяльності, то це неминуче пов'язано зі змінами трудової функції робітника та оплатою його праці [2, с.54].

Треба зазначити, якщо майбутня праця співробітника пов'язана з наданням яких-небудь пільг або компенсацій (або яких-небудь обмежень), тоді є потреба найменування посади, за якою його приймають (або професій, спеціальності), повинно відповідати найменуванню, вказаному в кваліфікованих довідниках [3, с.178].

Кількість та (або) якість додаткової трудової функції визначається двосторонню згодою робітника та роботодавця та не може встановлюватись одноосібно роботодавцем. Стаття 72 ТК РФ встановлює: зміна визначених сторонами умов трудового договору, в тому числі переведення на іншу роботу, допускається тільки за згодою сторін трудового договору, за виключенням випадків, які передбачені ТК РФ. Однак положення ч.1 ст.602 ТК РФ не є таким виключенням [4]. При цьому згода про зміну визначені сторонами умов трудового договору укладається тільки в письмовій формі. Так що збільшення обсягу робіт або доручення виконувати роботу по іншій посаді (професії), виконувати обов'язки тимчасово відсутнього робітника вольовим розпорядженням роботодавця без зміни (доповнення) змісту трудового договору (його обов'язкових

умов) порушує норми, які передбачені ч.2 ст.57 та ст.72 ТК РФ.

Галузевою тарифною згодою в житлово-комунальному господарстві Російської Федерації на 2008–2010 роки, затвердженою Росбудом 02.07.2007 р., загально російською профспілкою робітників життєзабезпечення 22.06.2007 р., визначено: доплати за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт (за високу інтенсивність та напруженість труда), виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника без звільнення від основної роботи встановлюються за згодою сторін трудового договору, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за основною роботою (пп. «г» п.2.8.2). Вказане положення не порушує прав робітників та роботодавці, не перешкоджає встановленню розміру доплати згодою сторін в залежності від обсягу виконуваної роботи. Навпаки, заборону встановлювати розмір доплати нижче визначеного галузевою згодою рівня можна віднести до числа гарантій, які забезпечують свого роду охорону заробітної платні та прав робітників [5, с.19]. Тому це питання повинно бути вирішено на законодавчому рівні, адже наймані працівники не захищені в правовому полі і не мають достатніх правових підкріплень зі сторони держави.

Формальне застосування роботодавцем ст.603 ТК РФ про оформленні додаткової трудової діяльності в формі суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування збільшення обсягу роботи, виконання обов'язків тимчасово відсутнього робітника шляхом доручення (видання наказу) з письмової згоди робітника збільшує ризики роботодавця. Це пов'язано, перш за все, з юридичною відповідальністю у випадку визнання його поведінки протиправною, оскільки пов'язано з порушенням ст.57, 60, 68, 72 та 151 ТК РФ [6, с.8]. Не треба забувати про робітника, оскільки його ризики теж пов'язані з виданням наказу, адже наказ не закріплює умови додаткової праці, хоча вони можуть істотно змінюватись. Тому єдиним шляхом вирішення всіх суперечностей – є укладання трудового договору, в якому будуть зафіксовані всі норми, гарантії

та відповідальність сторін за конкретною формою додаткової трудової діяльності на яку призначають працівника.

Трудовим законодавством встановлена максимальна тривалість роботи за суміщенням, яка не повинна перевищувати чотирьох часів в день та половини місячної норми робочого часу (норми робочого часу за інший обліковий період), встановлений для конкретної категорії робітників. Неважко помітити, що при нормальній тривалості робочого часу це складає не 16 (як було раніше), а 20 часів на тиждень. Якщо за основним місцем роботи робітник призупинив роботу (наприклад, у зв'язку з затримкою заробітної платні) або був відсторонений від праці, тоді вказані обмеження взагалі не застосовуються. Більш того, в ті дні, коли за основним місцем роботи робітник вільний від виконання трудових зобов'язань, він може працювати за суміщенням повний робочий день (зміну) [7, с.172].

Але ця норма закону на практиці не діє, тому що робітник не обмежений у кількості укладених угод з роботодавцями з приводу праці за суміщенням, тому ці максимальні межі ігноруються. Дана правова норма, як правило, призводить до зловживання правом зі сторони робітників та роботодавців, відбувається укладання багатьох неіснуючих угод, призводить до незаробленої «заробітної плати» та інше.

Отже, для України в аспекті регулювання додаткової трудової діяльності на основі досвіду Російської Федерації потрібно запозичити: по-перше, законодавчо закріпити норми оплати додаткової трудової діяльності; по-друге, встановлення конкретної кількості роботодавців, з якими можна укласти договори на додаткову працю.

Розглянемо регулювання додаткової трудової діяльності на прикладі Республіки Білорусь.

Ринок праці Республіки Білорусь характеризується низкою особливостей, які визначають специфіку формування трудових відносин. Після розпаду Радянського Союзу та переходу до ринкової економіки, в Білорусі знизився високий рівень зайнятості. Однак,

поряд із цим, наростають негативні тенденції перерозподілу економічно активного населення із офіційної зайнятості в «тіньову». В таких умовах роботодавці починають шукати шляхи для мінімізації своїх витрат та збільшенню прибутку, за рахунок вивільнення працівників та використання додаткової трудової діяльності [8, с.202]. Отже, це призводить до збільшення попиту на додаткову трудову діяльність.

Основним кодифікованим нормативно-правовим актом, який забезпечує повне системне регулювання відносини у сфері праці у Білорусії, є Трудовий кодекс Республіки Білорусь [9].

У законодавстві Білорусі відсутнє поняття «додаткової трудової діяльності», але окремі її види знаходять своє правове регулювання в Трудовому кодексі РБ та в інших нормативно-правових актах. Так, окремі статті ТК РБ регулюють питання оплати праці при суміщенні професій (посад) та виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника [9, с.67], за якою робітникам, що виконують у того ж самого роботодавця поряд з основною роботою, додаткову працю за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника, провадиться доплата за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування (збільшення обсягу виконуваної роботи) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Оплата праці за сумісництвом провадиться пропорційно відпрацьованому часу. Для працівників, які працюють з почасовою оплатою праці, оплата здійснюється за кінцевими результатами за фактично виконаний обсяг роботи [9, с.346].

Окремою статтею ТК РБ врегульовано питання надання трудової відпустки працюючим за сумісництвом [9, с.347] та закріплено в правовому полі питання гарантій та компенсацій працюючих за сумісництвом [9, с.349], зазначено умови, на яких перестав діяти трудовий договір з робітником за такою додатковою працею [9, с.350]. Треба зазначити, що в статті 348 продубльовано статтю 255 з приводу обмеження праці за сумісництвом. Але до-

дано такі нові групи осіб, яким не дозволяється займатися сумісництвом взагалі: особи молодше вісімнадцяти років; сумісна праця родичів, яка пов'язана з безпосереднім підпорядкуванням і підконтрольністю (ст.27); особи, на матеріально відповідальні посади, які були засуджені за корисливі злочини, якщо судимість не знята або не погашена в встановленому порядку, а також на ті посади, які заборонені вироком суду; та інші категорії осіб, обмеження для яких можуть встановлюватись законодавчо [9].

Необхідно зазначити, що обмеження, які існують з приводу заняття додатковою працею окремих категорій осіб або обмеження для окремих видів додаткової праці, повинні бути сформульовані в окремих статтях Трудового кодексу і не дублювати одна одну.

Міністерством охорони здоров'я було надано лист «Про доплати за суміщення професій», в якому було врегульовано питання доплати робочим, спеціалістам та службовцям за додаткову працю в організаціях та установах охорони здоров'я. При цьому було виділено коло осіб, яким вказані доплати не встановлюються (керівники, їх заступники та помічники, головні спеціалісти та ін.), та умови їх встановлення (економічно доцільно та не призведе до погіршення якості виконуваних робіт) [10]. Цим листом було нормативно врегульовано питання доплат робочих та службовців в залежності від обсягу виконуваних робіт, центральних бухгалтерій організацій охорони здоров'я Республіки Білорусь.

Отже, для України в аспекті регулювання додаткової трудової діяльності на основі досвіду Республіки Білорусь потрібно запозичити: по-перше, розробку проекту та прийняття Трудового кодексу України для врегулювання відносин у сфері додаткової трудової діяльності; по-друге, окреме визначення умов праці за видами додаткової діяльності для різних категорій працівників (робітників охорони здоров'я, вчителів, викладачів та ін.).

Розглянувши досвід країн у сфері регулювання додаткової трудової діяльності, треба відмітити, що Україні потрібні нові соціальні реформи, оновлення трудового законодавства,

розроблення нового проекту Трудового кодексу, який би враховував інтереси всіх соціальних верств населення. Неможливо будувати ринкову економіку на старих стандартах праці. Потрібно підіймати рівень трудової активності, на який негативно впливає як незначна, так і велика диференціація доходів. Нашій країні для ефективного реформування додаткової трудової діяльності необхідно враховувати як норми міжнародного права, норми трудового права ЄС, так і норми пострадянських країн.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Лушникова М. В. Юридическая конструкция трудового договора: традиции и новации / Лушникова М. В. // Российский ежегодник трудового права. – 2005. – № 1. – С. 33–45.
2. Ясаков Н. В. Организация и нормирование труда на предприятии – гарант социальной защищенности труда / Ясаков Н. В. // Нормирование труда в рыночных условиях. – 2001. – № 10. – 80 с.
3. Рымарук А. И. Кооперативная и индивидуальная трудовая деятельность: вопросы и ответы / А. И. Рымарук. – Київ : Политиздат Украины. – 1990. – 270 с.
4. Трудовой Кодекс Российской Федерации // Российская газета. – 31.12.2001. – № 256.
5. Мощная О. В. Нетипичная трудовая занятость: Некоторые проблемы теории и практики : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. В. Мощная ; Росс. акад. наук. Ин-т государства и права. – М., 2009. – 26 с.
6. Клопов Э. В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности / Клопов Э. В. // Социологические исследования. – 1997. – № 4. – С. 7–12.
7. Трудовое право России : учебник / под ред. А. С. Пашкова. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургск. ун-та, 1994. – 396 с.
8. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / Венедіктов С. В. – Київ : Алтера, 2012. – 368 с.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь : от 26.07.1999 г., № 296-3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/00000026.htm>.
10. Письмо Министерства здравоохранения Республики Беларусь «О доплатах за совмещение профессий» : от 14.01.2008 г., № 03-2-07/858-11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://scanmaster.org/search.php?zapros=%E4%EE%EF%EE%EB%ED%E8%F2%E5%EB%FC%ED%E0%FF+%F0%E0%E1%EE%F2%E0&regionp=4>.

*Пономарьов Д. О. Зарубіжний досвід правового регулювання додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // Форум права. – 2014. – № 4. – С. 269–272 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP\\_index.htm\\_2014\\_4\\_48.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_4_48.pdf)*

Розглядається досвід країн Російської Федерації та Білорусі в сфері правового регулювання додаткової трудової діяльності. Вироблені та обґрунтовані пропозиції щодо імплементації окремих норм законодавства цих країн про регулювання додаткової трудової діяльності.

\*\*\*

*Пономарев Д.А. Зарубежный опыт правового регулирования дополнительной трудовой деятельности*

Рассматривается опыт стран Российской Федерации и Беларуси в сфере правового регулирования дополнительной трудовой деятельности. Разработаны и обоснованы предложения по имплементации отдельных норм законодательства этих стран о регулировании дополнительной трудовой деятельности.

\*\*\*

*Ponomarev D.O. Foreign Experience of Legal Regulation of Additional Employment*

The article deals with the experience of Russia and Belarus in the field of legal regulation of additional work. Suggestions for the implementation of some of the legislation on the regulation of these additional employments developed.