

УДК 349.2

Пономарьов Д.О.,  
науковий співробітник ТОВ

«Науково-виробниче об'єднання Червоний металіст»

## ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОДАТКОВОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

*Проаналізовано основні риси притаманні правовому регулюванню додаткової трудової діяльності, досліджено теоретичні та практичні проблеми, пов'язані із регулюванням додаткової трудової діяльності. Наведено пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.*

**Ключові слова:** *трудова діяльність, працівник, трудове право, додаткова трудова діяльність, ознаки.*

*Проанализированы основные черты присущи правовому регулированию дополнительной трудовой деятельности, исследованы теоретические и практические проблемы, связанные с регулированием дополнительной трудовой деятельности. Приведены предложения по совершенствованию действующего трудового законодательства.*

**Ключевые слова:** *трудова діяльність, працівник, трудове право, додаткова трудова діяльність, ознаки.*

*Analyzed the basic characteristic features of legal regulation of additional work, investigated the theoretical and practical problems associated with regulation of additional work. Given the proposals for improving the existing labor legislation.*

**Keywords:** *employment, employee, labor law, additional employment, signs.*

Суттєві зміни, що відбулись в політичному та економічному житті України за останні роки обумовили перехід від монозайнятості працівників до вільного вибору кількості правовідносин, за якими працівник зможе реалізувати власні інтереси. Як зазначає К.В. Шишкіна, серед основних причин пошуку працівниками іншого місця роботи є необхідність отримання достатньої винагороди за працю, реалізація трудового потенціалу, отримання статусу в суспільстві, можливість самореалізації в іншій професії [1, с. 3]. Актуальність теми дослідження зумовлена практичною потребою в удосконаленні існуючого правового порядку, що регулює відносини з додаткової трудової діяльності. Запобігання розповсюдженню випадків порушення прав таких працівників з боку роботодавців, надання законного засобу реалізації власного права на працю шляхом усунення колізій та прогалин у законодавстві є підставою для здійснення нашого дослідження.

В науці трудового права відсутній аналіз проблемних питань у правовому регулюванні додаткової трудової діяльності та пошуку шляхів їх вирішення. Питанням удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності займалися такі вчені як: Н.Б. Болотіна, Н.І. Варенич, В.С. Венедиктова, Т.Г. Головань, В.В. Жернаков, М.О. Міщук, А.І. Мотрич, І.М. Перова, Д.О. Пономарьов, І.П. Попова, О.С. Реус, В.Г. Ротаня, Г.І. Чанишева, К.В. Шишкіна, О.М. Ярошенко та інші. Науковці, зазвичай, обмежуються дослідженням правового регулювання додаткової трудової діяльності або виокремленням проблемних питань окремих її видів, тоді як питання пошуку шляхів удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності в цілому залишаються недослідженими.

Мета публікації полягає у тому, щоб на основі комплексного аналізу наукової літератури, міжнародних актів, нормативних правових актів України, матеріалів судової практики виявити теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з регулюванням додаткової трудової діяльності, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення чинного трудового законодавства.

Важливість аналізу шляхів підвищення ефективності правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні зумовлена не стільки відсутністю ґрунтовних досліджень з вказаного питання, скільки важливістю забезпечення належної правової регламентації цього інституту. Наукові розробки спрямовані на удосконалення існуючої моделі регламентації додаткової трудової діяльності в контексті захисту прав як працівників, так і роботодавців.

27 серпня 2014 року КМУ схвалив Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2016 і 2017 роки, відповідно до якого в найближчий час очікується зменшення рівня середньомісячної заробітної плати працівників, збільшення рівня безробіття, зменшення прибутку прибуткових підприємств, зменшення загальної суми витрат на оплату праці та інших виплат, пов'язаних з відносинами трудового найму [2]. Отже, можна зробити висновок про те, що роботодавці шукатимуть висококваліфікованих працівників для укладення трудового договору на засадах додаткової трудової діяльності. Все вищезазначене свідчить про необхідність належної правової регламентації відносин з додаткової трудової діяльності, які враховували б інтереси працівника, роботодавця, здійснювали їх захист та одночасно відповідали умовам часу, дозволяли працівникам та роботодавцям задовольняти потреби на ринку праці законним шляхом. З урахуванням короткострокових перспектив (збільшення попиту на додаткову трудову діяльність на ринку праці), здійснюватиметься пошук шляхів удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності.

Першим й важливим аспектом удосконалення є врегулювання дистанційної праці за сумісництвом. В трудовому законодавстві України правове регулювання дистанційної праці залишається проблемним, оскільки єдиним нормативно-правовим актом, що впорядковує відносини праці з дистанційними працівниками є «Положення про умови праці надомників», затверджене Постановою Держкомпраці СРСР від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 [3]. Вказане Положення регулює нетиповий вид зайнятості і, стосовно праці за сумісництвом, лише скасовує дію спеціальної заборони щодо сумісництва для осіб, які виготовляють товари народного художнього промислу.

Законодавець повинен приділити увагу питанню дистанційної праці. Прийняття постанови Кабінету Міністрів України або внесення нового розділу до Кодексу законів про працю є необхідним з огляду на відсутність трудового законодавства з цього питання та його актуальність. Пропонуємо вирішити питання оформлення працівників, що працюють дистанційно за сумісництвом шляхом закріплення в межах постанови Кабінету Міністрів України або розділу Кодексу законів про працю, що регламентує дистанційну працю положень, що визначають загальні питання дистанційної праці за сумісництвом, особливості укладення та зміни умов трудового договору, особливості організації праці, особливості припинення трудового договору. На нашу думку, слід внести до Постанови або Кодексу законів про працю статтю наступного змісту: «Особа, що працює дистанційно за сумісництвом дотримується правил внутрішнього трудового розпорядку в частині, що не суперечить трудовому договору. У разі зміни умов праці, що можуть суттєво позначитись на якості виконуваної роботи, працівник зобов'язаний попередити роботодавця у 14-ти денний строк».

Підсумовуючи хочемо зазначити, що вирішення питання дистанційної праці за сумісництвом має важливе не тільки теоретичне, але й практичне значення. Так, ми впевнені, що прийняття положень, що регулюють дистанційну працю і їх реалізація

сприятиме усуненню непорозумінь та конфліктів, що виникають між особами, що працюють дистанційно за сумісництвом та роботодавцями при реалізації їх повноважень, а також сприятиме посиленню захисту їх трудових та соціальних прав.

Дискусійним в науковій літературі залишається питання стосовно встановлення обмеження робочого часу під час праці за сумісництвом. Відповідно до п.2. Постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», 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 [4]. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна вважають, що встановлення таких обмежень для державних підприємств є помилкою з огляду на те, що такі обмеження не відповідають ринковим принципам, спрямованим на розширення господарської самостійності суб'єктів трудових відносин. Автори наголошують на тому, що у компетенції роботодавця повинні перебувати питання використання робочого часу, і саме ринкові умови обумовлюють положення про те, що головним у роботі є не кількість відроблених годин, а якість роботи та її результати [5, с. 184]. Безумовно, що якість роботи є головним критерієм за яким оцінюються результати праці. При цьому, кількість витраченого часу для вироблення високоякісного продукту, послуги, має значення лише для кінцевого одержувача такого результату. Тоді як працівник, що працює за сумісництвом, отримує заробітну плату за фактично виконану роботу.

Наступним проблемним питанням, що потребує вирішення, є питання стосовно роботи неповнолітніх за сумісництвом. Відповідно до ч.3.п.1. Постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», встановлена законодавча заборона на роботу за сумісництвом для неповнолітніх, які працюють на державних підприємствах. Робота за сумісництвом на недержавних підприємствах законодавством не обмежується. Такі обмеження якщо і встановлюються, то лише колективними договорами, як це передбачено ч. 2 ст. 21 КЗпП [6]. Знову відсутня загальна норма стосовно обмежень на сумісництво, що не має диференціації залежно від форми власності підприємства, установи, організації. І залишаються не врегульованими остаточно питання можливості неповнолітнім працювати у порядку сумісництва. Проект Трудового кодексу України у ч.4. ст. 44 містить пряму заборону щодо прийняття на роботу за сумісництвом осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку [7].

Окремо слід торкнутись питання оплати праці за суміщення професій (посад). Загальною нормою з цього питання є ст.105 КЗпП, у якій зазначено, що працівники, які виконують на одному й тому ж підприємстві, установі, організації одночасно зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою), отримують оплату праці у вигляді доплати за суміщення. Розмір такої доплати визначається на умовах колективного договору [6]. Пленум Верховного Суду України розтлумачив це положення, вказавши, що у разі відсутності визначення умов про розміри доплат за виконання працівником, окрім своєї основної роботи, додаткової за іншою професією чи посадою (суміщення професій (посад) у колективному договорі, відсутності будь-якого іншого погодження з працівником (у разі відсутності колективного договору), розмір доплати за таку роботу визначається судом з урахуванням її складності, характеру, обсягу, а також ступеня використання робочого часу та тарифної ставки працівника [9].

Зазвичай, між Кабінетом Міністрів України та всеукраїнськими об'єднаннями профспілок і всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців приймалися Генеральні угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики, в яких визначались розміри доплат за суміщення працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери). Станом на березень 2015 року єдиним актом, що регулює питання оплати праці працівників за суміщення професій (посад) у небюджетній сфері є Генеральна угода «Про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні» на 2010-2012 роки, в якій вказується, що доплата одному працівнику не обмежується максимальним розміром і встановлюється в межах економії фонду заробітної плати за тарифною ставкою і окладом суміщеної посади працівника [10]. Отже, можемо зробити висновок про дотримання вимог КЗпП України у підзаконних нормативних актах, що є спеціальною нормою відносно оплати праці працівників за суміщення професій (посад) на підприємствах, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери).

В аналогічному випадку у бюджетній сфері єдиним положенням, що регулює оплату праці за суміщення професій (посад) є ч.1. пп. 3. 3 постанови Кабінету Міністрів України «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» №1298 від 30 серпня 2002 року. Постановою зазначено, що доплата працівникам за суміщення професій (посад) може бути встановлена у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (тарифної ставки) [12]. Відповідно до науково-практичного коментаря до Кодексу законів про працю за редакцією В.Г. Ротаня, І.В. Зуб, О.Є. Соніна, доплата не передбачена в тарифних ставках (окладах) і виконує компенсаційну роль в разі відхилення від нормальних умов праці [13, с. 342].

Наступним недоліком чинного стану правового регулювання додаткової трудової діяльності є залишення повноважень за роботодавцем на встановлення суміщення професій (посад) в односторонньому порядку. Однією з істотних умов трудового договору відповідно до ч.1. ст. 21 КЗпП є трудова функція [6]. Щодо розуміння поняття трудова функція, то слід звернутись до визначення, наданого Т.Г. Головань у роботі «Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві». Трудова функція визначається як сукупність прав та обов'язків, що зумовлена конкретними професіями, спеціальностями, посадами і доповнена у процесі укладання трудового договору між працівником, і власником підприємства, установи чи організації, уповноваженим ним органом або фізичною особою, яка має право наймати працівників [11]. Отже, як вбачається, трудова функція передбачає її єдність, що складається з кваліфікації працівника та вимог роботодавця.

За загальним правилом щодо оплати праці, визначеним у ч.4. ст. 97 КЗпП України, роботодавець не має права на зміну порядку оплати праці, що погіршує умови, встановлені законодавством, угодами, колективними договорами [6]. Однак, на підставі ч.3. ст. 32 КЗпП України, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, допускається зміна істотних умов праці в односторонньому порядку, з попередженням про це працівника за два місяці [6]. На нашу думку, покладення на працівника виконання додаткових обов'язків, які не обумовлені трудовим договором, в односторонньому порядку є неправомірним, виходячи з того, що: по-перше, зміна

трудої функції може здійснюватись лише за згодою сторін; по-друге, кожний працівник має єдину трудову функцію, яка не поділяється на основну та додаткову; по-третє, під час праці за суміщенням працівник виконує нову трудову функцію, не обумовлену умовами трудового договору, а, отже, слід здійснити її належне нормативне закріплення, що, відповідно до положень трудового законодавства, здійснюється за згодою працівника.

Отже, з усього вищенаведеного можна виокремити наступні проблемні питання правового регулювання додаткової трудової діяльності. Врегулювання положення про поширення правил внутрішнього трудового розпорядку на працівників, що дистанційно працюють за сумісництвом. Вирішення питання стосовно правомірності встановленого обмеження тривалості роботи за сумісництвом протягом чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день із загальною тривалістю роботи за сумісництвом протягом місяця не більше половини місячної норми робочого часу. Надання права на працю за сумісництвом особам, які не досягли 18 років з одночасним встановленням обмежень його реалізації з урахуванням умов та режиму роботи. Усунення колізії між загальною та спеціальною нормою стосовно оплати праці працівників за суміщення професій (посад) в окремих бюджетних сферах. Вирішити спірне питання стосовно можливості роботодавця змінювати трудову функцію працівника в односторонньому порядку.

На сучасному етапі розвитку нашої держави одним з пріоритетних завдань є забезпечення захисту прав працівників, що прагнуть до отримання додаткових можливостей для задоволення власних потреб та потреб своєї сім'ї. Першочерговим напрямом удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності є оновлення законодавства відповідно до сучасних потреб. Розповсюдженість телекомунікаційних технологій, популяризація самозайнятості потребує від законодавця оперативного реагування задля запобігання поширення «чорного ринку праці». Чинне спеціальне законодавство, що регулює трудову діяльність працівників державних підприємств, установ, організацій за сумісництвом потребує суттєвого удосконалення та приведення його норм до міжнародних стандартів.

Удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності здійснюється шляхом внесення змін, доповнень до чинних нормативно правових актів. Пошук шляхів для здійснення вдосконалення зумовлений специфікою додаткової трудової діяльності. Загалом, удосконалення стосуються такого виду додаткової трудової діяльності як сумісництво, в меншому обсязі – суміщення. Така ситуація пов'язана, перш за все, з поширеністю використання вказаних правових інститутів суб'єктами трудового права і, як наслідок, широкою варіативністю їх правозастосування. Практичний інтерес до використання сумісництва та суміщення обумовлює їх теоретичне дослідження та пошук шляхів удосконалення.

#### **Список використаних джерел:**

1. Шишкина К.В. Правовое регулирование дополнительной трудовой деятельности: Дис. на соиск.учен.степени канд. юрид.наук: 12.00.05 – Федеральное гос.бюджетное образов.учрежд. высшего проф.образования «Удмуртский государственный университет».- Ижевск. - 2012.
2. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2015 рік та основних макроекономічних і соціального розвитку України на 2016 і 2017 роки та визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України: Постанова КМУ від 27.08.2014 № 404 // Офіційний вісник України. — 2014 р. — № 72. — стор. 44. — стаття 2029.

3. Про затвердження Положення про умови праці надомників: Постанова Держкомітету СРСР щодо праці та соціальних питань, Секретаріату ВЦСПС від 29.09.1981 № 275/17-99// [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
4. Постанова Кабінету Міністрів України « Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 3 квітня 1993 року №245.//[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>
5. Трудовое право Украины: Учебн. Пос. / Под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. — 3—е изд., перераб. И доп. — Х.: «Одиссей». — 2002. — 512 с.
6. Кодекс законів про працю України. 1971.// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
7. Папів М.М Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 // [Електронний ресурс] — Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
8. Дмитренко Ю.П. Трудове право України. – К.: Юрінком Інтер- 2009. -621с.
9. Постанова Пленуму «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24.12.99 р. № 13// [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99>
10. Генеральна Угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки.- 09.11.2010.// [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10> Норми зазначеної Угоди продовжують діяти і у 2014 році, поки Сторони Угоди не укладуть нову Генеральну угоди або не переглянуть чинну (згідно з нормами частини третьої ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 №3356-ХІІ
11. Головань Т.Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві: Автореф.... дис. канд.. юрид. Наук /Т. Г. Головань. – Х.: Нац. ун-т внутр. справ, 2007 – 20с.
12. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298// Офіційний вісник України. — 2002. — № 36. — стор. 65. — стаття 1699
13. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково—практичний коментар Законодавства України про працю / За ред В.Г. Ротаня, І.В. Зуб, О.Є. Соніна — К.: Атіка, 2008 — 680 с.

УДК 349.2

Третяков Є.А.,

генеральний директор ПАОП «Промінь»

## ЩОДО ОХОРОНИ ПРАЦІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА РОБОТАХ В РОСЛИННИЦТВІ

*У статті визначено поняття небезпеки виробництва в сільському господарстві в сфері рослинництва. Досліджена проблематика в сфері рослинництва, яка стосується охорони праці та визначено особливості роботи з агрохімікатами на виробництві.*

**Ключові слова:** рослинництво, безпека, пестициди та агрохімікати, охорона праці на виробництві.

*В статті определено понятие опасности производства в сельском хозяйстве в сфере растениеводства. Исследована проблематика в сфере растениеводства, которая касается охраны труда и определены особенности работы с агрохимикатами на производстве.*

**Ключевые слова:** растениеводство, безопасность, пестициды и агрохимикаты, охрана труда на производстве.

*The article defines the concept of danger in agricultural output in the area of crop production. Explored issues in the field of crop, which relates to labor protection and the peculiarities of working with agrochemicals at work.*

**Keywords:** plant, safety, pesticides and agrochemicals, labor in manufacturing.

На сьогоднішній день в сфері рослинництва досить активно діє біологічний напрямок розвитку, тобто такий, який полягає у широкому застосуванні альтернативних біологічних і пов'язаних з ними агротехнічних методів, що сприяють кращому вирощуванню сільськогосподарських культур. Головним плюсом в застосуванні таких методів є зменшення рівня застосування використання засобів хімізації в системі захисту рослин та максимальний перехід на більш безпечне