

ПРАВОТВОРЧІСТЬ І РЕАЛІЗАЦІЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ВІДНОСИН



Н.В. ВЕРЕНИЧ

канд. юрид. наук

Донецький юридичний інститут МВС України

УДК 349.22:331.526.3

ЮРИДИЧНЕ ЗНАЧЕННЯ СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ (ПОСАД)

Визначені особливості праці за суміщенням професій (посад).

Подальше поглиблення ринкових перетворень суспільства, розвиток різноманітних форм власності, інтенсифікація використання засобів виробництва і на цій основі вирішення найбільш важливих соціальних задач, вимагають від учасників трудових правовідносин творчої праці, пошуку, застосуванню нових, прогресивних методів організації виробництва та праці, що виправдали себе на практиці, до числа яких правомірно віднести і суміщення професій (посад). За роки незалежності України не було прийнято жодного нормативного акта, який би упорядкував суспільно-трудові відносини в галузі суміщення професій (посад). У зв'язку з чим чимало питань залишається без відповіді, що є реальною перешкодою у справі ефективної реалізації трудовим правом своєї захисної функції. Тому актуальною залишається проблема застосування праці за суміщенням професій (посад), перегляду його сутності та обсягу, а також удосконалення правового регулювання у цій сфері в умовах ринкової економіки.

Емпіричну базу даного явища становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, КЗпП України та інші закони України, нормативно-правові акти Верховної Ради України, Президента України, Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств України, законодавчі та нормативно-правові акти радянського періоду, а також практика застосування трудового законодавства, яке регулює питання праці за суміщенням професій (посад).

Аналізу цього явища присвячені роботи вітчизняних вчених: В.С. Венедиктова, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишевої, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, Н.М. Хуторян та інших.

Разом із тим не розглядалися особливості застосування правових засад праці за суміщенням професій (посад) в умовах ринкової економіки.

Мета статі полягає в тому, щоб на основі комплексного аналізу досягнень науки трудового права, вітчизняного законодавства та правозастосувальної практики визначити особливості праці за суміщенням професій (посад) за сучасних умов, сформулювати нові підходи і внести пропозиції щодо удосконалення правового регулювання суміщення професій (посад). В роботі нами представлені основні положення та результати, отримані з використанням загальнонаукових та спеціальних методів наукового пізнання, зокрема, діалектичного, системно-структурного та історичного. Діалектичний метод пізнання дозволив розкрити правовий інститут суміщення професій (посад) у єдності, взаємозв'язку та розвитку соціальних і юридичних чинників. За допомогою системно-структурного методу показана можливість суміщення як цілісного правового явища, його специфічні риси та загальні ознаки. Історичний метод дозволив розглянути сучасний стан нормативного регулювання суміщення професій (посад) як результат розвитку вітчизняного законодавства і перспективи розвитку даного інституту.

Якщо ж врахувати положення чинного законодавства, відповідно до якого такі форми організації і економії праці, як розширення зон обслуговування, збільшення обсягу виконуваних робіт, юридично прирівнюються до продовжуваної в даному випадку форми організації праці, тобто до суміщення професій (посад) - то важливість ролі останньої для інтенсифікації суспільного виробництва стає ще більш очевидною і зрозумілою. Такої точки зору придержується і С.А. Іванов [1, с.166]. Так, у п.5 Постанови Ради Міністрів СРСР від 4.12.1981 р. № 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" чітко зазначено: "Встановити, що порядок і умови суміщення професій (посад), передбачені пунктами 1-4 даної постанови, застосовуються також при розширенні зон обслуго-

вування чи збільшення обсягу виконання робіт” [2].

У зв'язку з різнобічним економічним і соціальним ефектом організаційно-правове явище суміщення професій (посад) має величезне значення в процесі і механізмі наукової організації праці [3, с.57]. Економічний ефект від впровадження такої форми організації праці необхідно прямо зв'язати з фактором економії праці на тому чи іншому виробництві. Значний економічний ефект одержують і безпосередньо працівники конкретного підприємства, установи, організації, їхня економічна вигода полягає в одержанні відповідних доплат за виконання додаткових трудових обов'язків. Дійсно, впровадження суміщення професій (посад) у практику суспільно-трудового виробництва матеріальних і духовних благ призводить як мінімум до трьох економічних вигод для певного власника, уповноваженого ним органа чи фізичної особи, що має право наймання робочої сили.

На наш погляд, по-перше, трудова діяльність при суміщенні професій (посад) завжди здійснюється відповідно до встановлених норм праці. По-друге, така трудова діяльність, внаслідок вивільнення певної чисельності працівників, здійснюється з меншою чисельністю персоналу. По-третє, у результаті вивільнення найменш підготовлених до трудової діяльності працівників і покладення їхніх трудових обов'язків на більш кваліфікованих закономірно підвищується якість трудової діяльності.

Значний економічний ефект від упровадження такої форми організації праці одержують і безпосередньо працівники конкретного підприємства, установи, організації, їхня економічна вигода полягає в одержанні конкретних відповідних доплат за виконання додаткових трудових обов'язків. Так, у п.9 вже зазначеної Постанови Ради Міністрів СРСР, наприклад, прямо позначено, що “на встановлення доплат за суміщення професій (посад), розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт, може бути використана вся економія фонду заробітної плати, отримана від вивільнення чисельності працівників у порівнянні з міжгалузевими і галузевими нормативами чисельності, штатами, затвердженими на підставі типових штатів, нормами обслуговування, нормами виробітку (часу), а також нормативами (штатними нормативами) і нормами трудових витрат, затвердженими керівною організацією, а на підприємствах, що вводяться знову в дію, об'єктах і цехах – вся економія фонду заробітної плати, отримана в результаті виконання робіт з меншою чисельністю персоналу в порівнянні з проектною (з урахуванням нормативних термінів освоєння потужностей)” [2].

Таким чином, загальний економічний ефект для роботодавців і працівників досягається в результаті скорочення потреби в робочій силі, змінних витрат, підвищення продуктивності праці та її розмаїтості, збільшення трудових доходів працівників, що уклали угоду про суміщення певних професій (посад). У свою чергу, соціальне значення суміщення професій (посад) полягає в тому, що воно сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, підвищує його інтерес до більш змістовної роботи, що, як наслідок, призводить до зміцнення сталості трудових правовідносин.

Незважаючи на важливість для інтенсифікації вироб-

ництва, поліпшення якості виготовлених матеріальних цінностей, підвищення зацікавленості працівників у своїй праці й у кінцевих її результатах, суміщення професій (посад), як особлива правова форма організації праці, у науковій літературі не отримала належного висвітлення, у зв'язку з чим багато питань функціонування цього організаційно-правового явища мають і сьогодні характер дискусійних. Такими є питання про сутність і поняття явища суміщення професій (посад). В одних наукових джерелах поняття суміщення визначається як виконання працівником за своєю трудовою функцією, поряд зі своєю основною професією (посадою) додаткової роботи за іншою професією (посадою) [4, с.185]. В інших зазначається, що це “засвоєння і виконання працівником, крім роботи зі своєї основної спеціальності, роботи з іншої спеціальності” [5, с.394] чи “виконання працівником на тім же підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) у межах того самого робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених у колективному договорі” [6, с.100]. Авторський колектив монографії “Індивідуальне регулювання праці робітників та службовців” схильний до висновку, що під суміщенням професій чи посад необхідно розуміти “виконання працівниками поряд зі своєю роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) на тому самому підприємстві, в установі, організації за згодою працівника впродовж установленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни)” [7, с.58]. Свою точку зору з цього приводу має В.І. Прокопенко. На його думку “Під суміщенням професій (посад) розуміється виконання роботи з декількох професій (спеціальностей) на тому самому підприємстві чи організації впродовж робочого дня нормальної тривалості” [8, с.227]. “Від сумісництва слід відрізнити суміщення професій і посад, - констатують Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна, - під яким розуміється така форма організації праці, за якої працівник, з його згоди протягом робочого дня чи робочої зміни поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією чи посадою на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що одержує відповідну оплату” [9, с.65].

Погоджуючись з Г.І. Чанишевою і Н.Б. Болотіною щодо розуміння соціально-юридичної сутності суміщення професій (посад), П.Д. Пилипенко додає: “Суміщення професій слід також вважати виконанням обов'язків тимчасово відсутнього працівника (відпустка, тимчасова непрацездатність) без звільнення від своєї основної роботи” [10, с.65]. О. Гевел позначає: “Суміщення – професійний різновид кооперативної праці, який дозволяє працювати з меншою чисельністю персоналу. Воно допускається за згодою працівника за умови, якщо це економічно вигідно і не призводить до погіршення якості продукції, виконуваних робіт, обслуговування населення. Суміщення професій, на відміну від сумісництва, 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 потрібно, щоб у штатному розкладі або у визначеній чисельності працівників була вакансія, тобто не зайнята посада. За

відсутності вакансій суміщення не допускається” [11, с.105-106].

І. Зуб підкреслює, що головним “для розмежування суміщення професій (посад) і переведення на іншу роботу є момент укладання угоди про роботу за додатковою професією (посадою) при укладанні трудового договору, то суміщення виступає як самостійне правове явище, коли ж угода про виконання робіт за іншою професією (посадою) укладається в процесі трудової діяльності за вже чинним трудовим договором, суміщення виступає як переведення на іншу роботу” [12, с.24]. З точки зору Л.Н. Троніної, правовою підставою виникнення суміщення професій (посад) є “угода в межах трудового договору між працівником і адміністрацією, за якою працівник зобов’язується виконувати протягом свого робочого часу роботу в повному обсягу за двома або декількома професіями (спеціальностями) чи посадами, адміністрація зобов’язується забезпечити йому належні мови праці і здійснювати оплату в установлених законом межах з урахуванням кількості, якості, інтенсивності й складності праці. Угода про суміщення професій (посад) може бути досягнутою як в момент укладання трудового договору, так і в процесі його реалізації” [13, с.41].

В.А. Глозман вказує: “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” [14, с.3].

До найважливіших особливостей суміщення професій чи посад вчений відносить, по-перше, те, що воно передбачає виконання робіт за різними професіями і посадами; по-друге, робота за двома чи декількома професіями (посадами) виконується за певну одиницю виміру часу, протягом нормального робочого часу; по-третє, працівник виконує роботи за різними професіями, посадами на підставі одного трудового договору [15, с.5-25].

“Для поняття суміщення професій чи посад як форми організації праці, - підкреслює М.Є. Панкін, - не має значення, суміщаються професії або посади в зв’язку з вивільненням робітників і службовців, які виконують відповідні роботи, або з їх тимчасовою відсутністю (у зв’язку з хворобою, відпусткою, відрядженням та інших причин, коли, згідно з законодавством, за ними зберігається робоче місце, посада). Суміщення можливе також за вакантними професіями і посадами, адже це дозволяє виконати встановлені завдання й зобов’язання наявним складом без прийняття нових постійних або тимчасових працівників” [16, с.5]. В.В. Павлов наголошує, що під час суміщення професій (посад) насамперед слід розуміти “форму організації праці, за якої працівник з його згоди протягом встановленої законом тривалості робочого дня або робочої зміни поряд з своєю основною роботою (обумовленою трудовим договором) виконує повністю або частково додаткову роботу за іншою професією чи посадою на одному й тому ж підприємстві, установі, організації, за що

отримує відповідну доплату” [17, с.4].

Аналізуючи наведені точки зору вчених стосовно визначення поняття суміщення професій (посад), вважаємо, що найбільш важливими властивостями, ознаками, сторонами, особливостями необхідно вважати: виконання працівником одночасно з його трудовими обов’язками за своєю основною професією (посадою) трудових обов’язків за іншою професією (посадою); таке виконання працівником своїх трудових обов’язків за основною і суміщеною професією (посадою) здійснюється в межах одного трудового договору чи контракту, при цьому угоду про суміщення в будь-якому випадку завжди потрібно розглядати як додаткову умову трудового договору за основною професією чи посадою; реалізація основної професії (посади) і додаткової в межах єдиної угоди про працю здійснюється впродовж робочого дня нормальної тривалості; суміщення професій чи посад завжди здійснюється на тому самому підприємстві, в установі, організації; за виконання трудових обов’язків з додаткової професії чи посади працівник одержує певну доплату; для даного явища не має юридичного значення, що відбувається суміщення професій чи посади; суміщення професій (посад) – це завжди такий захід, який безпосередньо пов’язаний з економією праці, отже його наслідком може бути вивільнення зайвої робочої сили; для юридичного оформлення суміщення професій (посад) необхідна згода самого працівника. Вважаємо, що до зазначених сутнісних властивостей явища суміщення професій (посад) необхідно віднести і таку ознаку, як організаційно-правовий характер, відповідно до якого воно виступає як нормативний різновид організації праці на виробництві. Таке визначення поняття організаційно-правового явища суміщення професій (посад) має для процесу з’ясування сутності останнього і його подальшого розвитку важливе значення пізнавального та раціонального характеру, оскільки уможлиблює формулювання цілого ряду теоретично-методологічних висновків.

При впровадженні й застосуванні такої правової форми організації праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, що володіє правом наймати робочу силу, як суміщення професій (посад), необхідно завжди мати на увазі, що виконувати роботу понад установлені міри праці, здатний не кожен працівник. Це доступно лише особам, які володіють високими професійними навичками і знанням, або це можливо в силу їх індивідуальних здібностей. У зв’язку з цим, якщо працівник, притягнутий до роботи понад установлені міри праці, не справляється з нею (основною чи додатковою), виходить, що він або не може цього робити, або не хоче в силу своєї несумлінності. І в тому і в іншому випадку доцільно припинити відносини щодо застосування праці понад установлену міру, тому що в першому випадку продовження її може несприятливо позначитися на стані здоров’я працівника, а в другому – одержувати заробітну плату нерозмірно з витратами своєї праці. Незалежно від причин, через які недоброякісно виконується робота, у кінцевому рахунку, страждають інтереси виробництва.

На наш погляд, здійснення суміщення професій (посад) можливе і доцільне лише за наявності цілого ряду необхідних умов. Такі умови можна розділити на

об'єктивні і суб'єктивні. До перших належать: а) наявність технічної бази для суміщення професій (посад); б) неповна зайнятість працівника на основній роботі; в) недостатній обсяг суміщуваної роботи для використання на ній працівника протягом робочого дня нормальної тривалості; г) розбіжність у часі виконання трудових операцій на основній та суміщуваній роботах; д) територіальна близькість робочих місць. Суб'єктивні умови складають: а) уміння працівника виконувати трудові операції з основної та суміщуваної роботи, тобто наявність у нього двох чи більш професій (спеціальностей); б) бажання працівника виконувати різного роду роботи, що виявляється в його згоді на суміщення.

Підсумовуючи сказане, треба зазначити:

1. Суміщення професій (посад) виступає як форма організації праці зайнятого населення країн. Соціальна мета такої форми організації праці – надати працівникам суспільного виробництва країні можливості у виборі сфері застосування своїх здібностей до продуктивної праці, забезпечити найбільш повне задоволення інших потреб під час реалізації трудових правовідносин, а також охорону здоров'я і праці таких працівників. Вона поєднує потреби суспільства із соціальними потребами кожної людини, має обов'язковий характер і ретельно забезпечується відповідними приписами нормативних актів.

2. Суміщення професій (посад) має велике значення в механізмі та процесі організації праці. З одного боку це дає економію праці, а з другого, покладення трудових обов'язків на більш кваліфікованих працівників закономірно підвищує якість трудової діяльності. Таким чином, загальний та економічний ефект для роботодавців і працівників досягається в результаті скорочення потреби в робочій силі, змінних витрат, підвищення продуктивності праці, збільшення трудових доходів працівників.

3. В умовах побудови правової демократичної соціальної держави суспільні відносини у сфері суміщення професій (посад) повинні одержати своє наповнення іншим змістом, який повинен мати соціальний, гуманний стосовно працівників характер, сприяти цілковитому забезпеченню різних потреб та інтересів. Для цього необхідно зробити переоцінку існуючого механізму правового регулювання, особливо його складових – правових норм і нормативно-правових актів. Нині назріла гостра потреба перегляду нормативних положень про суміщення професій (посад), приведення їх у відповідність із сучасними тенденціями розвитку правової, демократичної, соціальної держави Україна.

4. Застосування такої форми організації праці, як суміщення професій (посад), об'єктивно зумовлює потребу у подальшому розвитку відповідної нормативно-правової бази - прийняття спеціального юридичного акта, який законодавчо закріпив правове регулювання суміщення професій (посад), а також визначив би поняття "розширення зон обслуговування", "збільшення обсягу викону-

ваної роботи", "виконання обов'язків відсутнього працівника".

ЛІТЕРАТУРА

1. Иванов С.А. Советское трудовое право: проблемы использования трудовых ресурсов. -М.: Наука, 1990. -304 с.
2. Постановление Совета Министров СССР «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)» от 4.12.1981 г., № 1145 // Право и практика. -2001. -№ 2.
3. Молодцов М.В., Соифер В.Г. Стабильность трудовых отношений. -М: Юрид. лит., 1976. -57 с.
4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учеб. пособие /Под ред. В.Н. Толкуновой. -М.: Юрист, 1996. -448 с.
5. Трудовое право: Энциклопедический словарь /Ред. кол. А.И. Денисов, Н.Г. Александров, А.Б. Бондаренко, Л.Я. Гинцбург и др. -М.: Большая советская энциклопедия, 1959. -394 с.
6. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справ. пособие /Под ред. В.В. Жернакова. -Х.: Одиссей, 2000. -100 с.
7. Безина А.К., Бинева А.А., Сафина Д.А. Индивидуально- договорное регулирование труда рабочих и служащих. -Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 1984. -58 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. -К.: Вентури, 1996. -227 с.
9. Чаньшпева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. -Х.: Одиссей, 1999. -65 с.
10. Трудове право України: Курс лекцій /За ред. П.Д. Пилипенко. -Львів: "Вільна Україна", 1996. -65 с.
11. Гевел О. Суміщення професій (посад): Норми потребують вдосконалення // Право України. -2001. -№ 12. -С.105-106.
12. Зуб І. Правове регулювання суміщення професій (посад) в умовах перебудови потребує вдосконалення // Радянське право. -1998. -№ 3. -С.22-25.
13. Тронина Л.Н. Совмещение профессий (должностей) и трудовой договор // Людина і праця. -1997. -№ 2. -С.41.
14. Глозман В.А. Трудовые права работников, совмещающих профессии и должности. -Минск: Беларусь, 1980. -№ 3.
15. Глозман В.А. Совмещение профессий и должностей. -М.: Юрид. лит., 1969.
16. Панкин М.Е. Совмещение профессий и должностей. -М.: Юрид. лит., 1984.
17. Павлов В.В. Совмещение профессий (должностей). -М.: Знание, 1983. -64 с. (Новое в жизни, науке, технике: Государство и право. -№ 9).

Надійшла до редколегії 20.10.2004

ВЕРЕНИЧ Н.В. ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ)
Определены особенности работы по совмещению профессий (должностей).

VERENICH N.V. LEGAL VALUE OF TRADES (POSTS) OVERLAPPING
Features of work on overlapping trades (posts) are determined.