

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

ПОНОМАРЬОВ ДМИТРО ОЛЕКСАНДРОВИЧ



УДК 349.22 (477)

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ДОДАТКОВОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дніпропетровськ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
завідувач кафедри трудового права
та права соціального забезпечення.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук
КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,
Харківський національний університет
внутрішніх справ, професор кафедри
кримінального права та кримінології;

кандидат юридичних наук
ПЕТРОВ Володимир Георгійович,
пенсіонер.

Захист відбудеться «04» липня 2015 року о «12-00» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, проспект Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «27» травня 2015 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**

Т.М. Лежнєва

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Становлення трудових правовідносин в Україні перебуває на новому етапі розвитку. У зв'язку з цим у трудовому праві, як одній з провідних юридичних галузей, що найбільш динамічно розвивається на законодавчому рівні, з'являються нові форми реалізації трудових прав на підприємствах, що призводить до виникнення нових видів трудових правовідносин, оскільки працівники стають вільними у виборі сфери та видів трудової діяльності, що сприяє найефективнішій реалізації трудових обов'язків та інтересів. Таким чином, на законодавчому рівні розширюється спектр можливостей щодо розвитку працівником свого трудового потенціалу, використання трудових ресурсів працею за декількома професіями чи посадами. Обумовлене вказує на можливість підвищення рівня навичок працівника, розвиток його як у професійному, так і духовному та матеріальному аспектах.

Здійснення додаткової трудової діяльності – сфера поєднання інтересів і працівника, і роботодавця. Разом з цим і держава не повинна усуватися від правового регулювання відносин у рамках додаткової праці з метою запобігання її перетворенню на довільний, неконтрольований процес.

Тому соціально-економічні зміни на підприємстві через запровадження досліджуваного виду трудової діяльності призвели до потреби роботодавців приділяти більше уваги якісній характеристиці працівника, який здійснює додаткову трудову діяльність, його здатності до здійснення декількох видів праці одночасно. У свою чергу, працівник, який залучається до роботи в умовах додаткової трудової діяльності, зацікавлений у належному забезпеченні реалізації своїх прав та законних інтересів у процесі здійснення додаткових трудових обов'язків. Необхідність урахування професійних інтересів усіх суб'єктів трудових правовідносин сприяє пошуку оптимальних варіантів для вирішення цих важливих питань, у результаті чого виникає потреба у детальному вивченні правової природи роботи в умовах додаткової трудової діяльності, виявлення її основних ознак. Всебічний розгляд правового регулювання трудових правовідносин щодо додаткової трудової діяльності сприятиме розвитку та оновленню трудового законодавства, що визначає специфіку

додаткових видів трудової діяльності, забезпечує стабільність правового статусу працівника та роботодавця у процесі реалізації ними своїх трудових обов'язків.

Окремі питання правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні були висвітлені в роботах науковців різних галузей науки, серед яких слід виділити таких, як: М. Г. Александров, О. Т. Барабаш, А. С. Білоусова, Н. Б. Болотіна, С. В. Венедіктов, Н. В. Веренич, Л. Я. Гінцбург, В. А. Глозман, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, К. Н. Гусов, П. І. Жигалкін, М. І. Іншин, К. І. Кеник, Р. І. Кондратьєв, Л. М. Кононов, В. О. Лавриненко, Л. І. Лазор, Ф. М. Левіант, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, М. В. Молодцов, Ю. П. Орловський, В. В. Павлов, М. Є. Панкін, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. В. Смирнов, Г. І. Ставцева, І. Г. Тарасов, Н. М. Хуторян, В. С. Хохряков, Ф. М. Цесарський, Г. І. Чанишева, Б. М. Чубайс, В. Д. Шахов, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте проблематику правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні у працях зазначених вчених досліджено або фрагментарно, або без урахування сучасних умов українського трудового права. Таким чином, питання правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні й досі залишається актуальним.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України в рамках теми «Концептуальні засади становлення інноваційного суспільства в Україні» (№ 0114U002468), затвердженої на період з 01 січня 2014 р. по 31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає у визначенні сучасного стану правового регулювання додаткової трудової діяльності, його особливостей, проблем та шляхів удосконалення.

Для досягнення поставленої мети у дисертації потрібно вирішити такі *задачі*:

- з'ясувати поняття та ознаки додаткової трудової діяльності;
- провести періодизацію історико-правової генези додаткової трудової діяльності;

- виокремити напрями запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання додаткової трудової діяльності;
- встановити сутність та значення суміщення професій (посад);
- проаналізувати особливості та умови праці за сумісництвом;
- охарактеризувати інші види додаткової трудової діяльності;
- виділити шляхи удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації працівником своєї здатності до продуктивної праці.

Предметом дослідження є правове регулювання додаткової трудової діяльності в Україні.

Методи дослідження. Для одержання достовірних наукових результатів застосовувалася система загальних і спеціальних методів наукового пізнання, вибір яких зумовлено особливостями об'єкта, предмета, мети й задач дисертаційного дослідження. За допомогою історико-правового методу було досліджено правове регулювання додаткової трудової діяльності на ранньому етапі історії, в період Російської імперії, за радянських часів, а також у роки незалежної України (підрозділ 1.2). Аналітично-правовий метод дозволив розглянути найбільш суттєві характеристики правового регулювання додаткової трудової зайнятості, а тому на його основі було визначено поняття та виділено ознаки додаткової трудової діяльності (підрозділ 1.1). Порівняльно-правовий метод було використано у ході аналізу положень національного трудового законодавства та практики правового регулювання в зарубіжних країнах (підрозділ 1.3). Структурно-правовий метод дав змогу виокремити види додаткової трудової діяльності (підрозділи 2.1-3.1). За допомогою методу моделювання визначено шляхи вдосконалення чинного законодавства у досліджуваній сфері (підрозділ 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що у дисертації комплексно, з використанням сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх досягнень науки трудового права досліджено проблемні питання правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні. У результаті проведеного дослідження сформульовано ряд наукових положень і висновків:

уперше:

- визначено поняття «додаткова трудова діяльність» як добровільна трудова діяльність, що виконується поряд з постійною

роботою на тому ж чи на іншому підприємстві, в організації, установі у вільний від основної роботи час, за додаткову оплату на умовах трудового законодавства;

– проведено систематизацію ознак додаткової трудової діяльності, до яких запропоновано віднести такі: добровільна згода працівника; наявність основної роботи; стабільність трудової діяльності (постійна або тимчасова); зміна складової трудової функції; обмеження для окремих груп працюючих;

удосконалено:

– пропозиції щодо запозичення позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання додаткової трудової діяльності, а саме: 1) необхідно законодавчо закріпити обов'язкове укладення окремого трудового договору для роботи за сумісництвом або обов'язкового трудового договору за основним місцем роботи, в якому будуть чітко прописані умови роботи за додатковою трудовою діяльністю внутрішньо на підприємстві (досвід Швеції); 2) на основі досвіду Туркменістану: а) у проекті Трудового кодексу України доцільно зазначити розміри оплат та доплат за окремі види додаткової трудової діяльності; б) сформулювати визначення всіх видів додаткової трудової діяльності з подальшим їх регулюванням на законодавчому рівні; в) інтегрувати норми щодо обмеження додаткової праці окремих категорій працівників в єдиний кодифікований закон; 3) надати окреме визначення умов праці за видами додаткової діяльності для різних категорій працівників (працівників охорони здоров'я, вчителів, викладачів та ін.) (досвід Республіки Білорусь);

– підхід до вирішення проблем правового регулювання додаткової трудової діяльності, до яких належать: 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; вирішення питання стосовно обґрунтованості законодавчої заборони на працю за сумісництвом працівникам керівного складу державних підприємств,

установ, організацій, що міститься у п. 4 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого постановою КМУ від 23.06.1993 № 43; усунення колізії між загальною та спеціальною нормою стосовно оплати праці працівників за суміщення професій (посад) в окремих бюджетних сферах; вирішити спірне питання щодо можливості роботодавця змінювати трудову функцію працівника в односторонньому порядку; вирішення питання щодо запровадження обов'язковості внесення запису до трудової книжки про трудову діяльність працівника за сумісництвом;

дістало подальшого розвитку:

– визначення етапів становлення та розвитку правового регулювання додаткової трудової діяльності;

– поняття «робота за сумісництвом», під яким запропоновано розуміти вид додаткової трудової діяльності, що регулюється трудовим договором, заснований на добровільному виконанні праці у вільний робочий час, за визначеним родом професійної діяльності працівника;

– розуміння основних попередніх умов виникнення трудових правовідносин стосовно суміщення професій (посад): наявність вільної посади у штатному розписі, що призводить до економії робочого ресурсу та тягне за собою періодичні кадрові зміни; наявність трудових правовідносин, які виникли внаслідок вже укладеного договору, що призводить до зниження документаційного обігу на підприємстві, в організації чи установі; наявність невеликого фонду заробітної плати у сфері малого бізнесу – відсутність достатньої фінансової бази, яка дозволяла б наймати велику кількість вузькопрофільних працівників; недостатній рівень зайнятості – відсутність рівня зайнятості, який би відповідав інтересам та потребам працівника; недостатній рівень заробітної плати – відсутність бажаного рівня заробітку, за якого працівник міг би задовольняти усі необхідні потреби у повсякденному житті; потреба підприємства в універсальних працівниках, компетентних у декількох професійних напрямках; перспективи реалізації працівником своїх трудових можливостей за додаткову оплату праці; перспектива підвищення бажаного професійного рівня працівника; перспектива удосконалення видів праці, що сприятиме підвищенню професійного рівня на підприємстві; перспективи підвищення економічного стану на підприємстві залученням меншої кількості кадрового складу.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що сформульовані у дослідженні висновки, узагальнення та пропозиції можуть бути використані:

– у науково-дослідній роботі – для подальших загальних та спеціальних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні;

– у правотворчості – у ході перегляду та вдосконалення положень чинного Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці» та прийняття нового Трудового кодексу України;

– у правозастосовній діяльності – результати дослідження сприятимуть вдосконаленню практики застосування норм чинного законодавства щодо додаткової трудової діяльності;

– у навчально-методичній роботі – у процесі вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», написання підручників, навчально-методичних посібників, проведення семінарських занять зі здобувачами вищої освіти й для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертаційної роботи оприлюднювалися на науково-практичних конференціях та круглому столі: «Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення» (Київ, 5 березня 2014 року); «Публічне адміністрування у сфері внутрішніх справ» (Київ, 14 травня 2014 року); «Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку» (Київ, 26-27 грудня 2014 року).

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені у восьми наукових працях, серед них: чотири статті у наукових фахових виданнях України, одна – у науковому виданні іншої держави, а також тези трьох доповідей – на міжнародній науково-практичній конференції, на всеукраїнській науково-практичній конференції та на «круглому столі».

Структура та обсяг дисертації зумовлені предметом, метою, задачами та логікою дослідження обраної теми. Робота складається зі вступу, трьох розділів, що об'єднують сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 190 сторінок, з яких 169 сторінок основного тексту. Список використаних джерел складається зі 185 найменувань і займає 21 сторінку.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, простежується зв'язок роботи з науковими програмами і темами, формулюється її мета й задачі, визначаються об'єкт, предмет і методи дослідження, розкриваються наукова новизна і практичне значення одержаних результатів, міститься інформація про апробацію й публікації результатів дослідження.

Розділ 1 «Соціально-правова сутність додаткової трудової діяльності» складається з трьох підрозділів та присвячений дослідженню загальнотеоретичної характеристики додаткової трудової діяльності, історичного генезису її регулювання, а також вивченню зарубіжного досвіду.

У підрозділі 1.1 *«Поняття та суттєві ознаки додаткової трудової діяльності»* визначено, що однією з найважливіших характеристик додаткової трудової діяльності є те, що вона спрямована на реалізацію інтересів роботодавця та задоволення нереалізованих у повному обсязі потреб працівника. Автор наводить таку систему ознак додаткової трудової діяльності: 1) добровільна згода працівника – юридичною підставою для виникнення зобов'язання працювати за іншою професією є згода на те самого працівника; 2) наявність основної роботи – сама суть додаткової діяльності полягає у здійсненні трудової діяльності на умовах подальшої праці за основною роботою; 3) стабільність трудової діяльності (постійна або тимчасова); 4) зміна складової трудової функції. За аналогічною посадою (професією) відбувається зміна кількісної складової (розширення зони обслуговування, збільшення обсягу роботи, виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника), за іншою посадою (професією) – зміна якісної складової трудової функції (суміщення професій (посад), виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника); 5) обмеження для окремих груп працюючих – на законодавчому рівні закріплено обмеження для окремих груп працюючих. До таких груп належать керівники державних підприємств, їх заступники, помічники; особи, які не досягли 18 років; вагітні жінки.

Зазначено, що від того, як буде проходити співпраця між людьми у трудовому колективі, залежить не тільки психологічний стан працюючих, але й ефективність виконуваних завдань. Тому за правильної організації праці, здорової, доброзичливої атмосфери у

колективі досягається позитивний кінцевий результат.

У підрозділі 1.2 «Історико-правова генеза додаткової трудової діяльності в Україні» доведено, що розгляд будь-якого інституту сучасної галузі трудового права є неможливим без аналізу еволюції етапів розвитку, визначення та узагальнення норм, які його регулюють. Для з'ясування правової природи додаткової трудової діяльності та для розуміння її в сучасних реаліях виникає необхідність звернутися до розгляду історико-правової генези становлення додаткової праці.

Фактично додаткова трудова діяльність народилася із закріпленням її у певному правовому полі, що регулював суспільний процес праці. Під впливом соціальних реформ та суспільних перетворень, за появи великих виробництв, збільшення кількості нещасних випадків на виробництві, травматизму, потреби у нормативному регулюванні працевлаштування на межі ХІХ та ХХ ст. постала необхідність розробки основ теорії трудового права, а отже законодавчого регулювання діяльності як за основним місцем роботи, так і за додатковим.

Із трансформацією сучасного суспільства змінюються і види додаткової діяльності, але постає проблема законодавчого врегулювання такої праці, адже сьогодні відсутній єдиний документ, в якому б чітко були прописані правові норми щодо такої зайнятості. На основі існуючих характеристик етапів розвитку додаткової трудової діяльності автором наведено таку класифікацію її становлення та розвитку: 1) ранній період (до ХІІІ століття) – питання існування додаткової трудової діяльності ставиться під сумнів, фактично вона повинна здійснюватися у державних органах, але насправді, внаслідок відсутності законодавчого регулювання, її функціонування виявляється неможливим; 2) період з ХІІІ до початку ХХ століття – характеризується розвитком трудового права як галузі, але у зв'язку зі складністю регулювання трудових відносин, малою кількістю підзаконних актів у сфері праці, пануванням феодално-кріпосної системи додаткова праця ніяк не розвивалась; вона не знайшла свого відображення у нормах права, тому її існування фактично відсутнє; 3) період ХХ століття (1917-1991 рр.). Третій етап мав для додаткової трудової діяльності істотне значення, адже саме в цей період вона зазнала прогресивного історичного розвитку, знайшовши своє місце у правовому полі після прийняття низки нормативно-правових актів, постанов, КЗпП; 4) сучасний період (кінець ХХ століття і дотепер). Незважаючи на законодавче закріплення на цьому етапі норм для регулювання

додаткової трудової діяльності на сучасній території нашої країни, більшість нормативно-правових актів, які залишаються чинними і сьогодні, були прийняті ще за часів СРСР.

У підрозділі 1.3 «Зарубіжний досвід правового регулювання додаткової трудової діяльності» визначено, що на сучасному етапі розвитку Україні потрібні нові соціальні реформи, завдяки яким було б суттєво оновлено трудове законодавство. Автором зазначається, що необхідно, враховуючи досвід Швеції, запровадити в національній системі такі положення, як обов'язковість укладення окремого трудового договору для роботи за сумісництвом або обов'язковість укладення трудового договору за основним місцем роботи, в якому будуть чітко прописані умови роботи за додатковою трудовою діяльністю внутрішньо на підприємстві, який слугуватиме захистом і гарантією здійснення трудових відносин між працівником та роботодавцем. Провівши дослідження досвіду Республіки Білорусь, автор вважає, що існує потреба у запозиченні в національну систему таких елементів, як розробка проекту та прийняття Трудового кодексу України для врегулювання відносин щодо додаткової трудової діяльності, окреме визначення умов праці за видами додаткової діяльності для різних категорій працівників (працівників галузі охорони здоров'я, вчителів, викладачів та ін.). Враховуючи досвід Туркменістану, автор наголошує на необхідності у проекті нового Трудового кодексу України обов'язково визначити розміри оплат та доплат за окремі види додаткової трудової діяльності, окремо дати визначення всіх видів додаткової трудової діяльності з подальшим їх регулюванням на законодавчому рівні, інтегрувати норми щодо обмеження додаткової праці окремих категорій працівників в єдиний кодифікований закон.

Зроблено висновок, що Україна потребує нових соціальних реформ, оновлення трудового законодавства, розроблення проекту нового Трудового Кодексу, який би враховував інтереси всіх соціальних верств населення, адже будувати ринкову економіку на застарілих стандартах праці неможливо.

Розділ 2 «Основні види додаткової трудової діяльності в Україні» складається з двох підрозділів та присвячений дослідженню специфіки й умов праці у разі суміщення професій (посад) й сумісництва.

У підрозділі 2.1 «Особливості й умови праці при суміщенні професій (посад)» дисертант виводить авторське поняття суміщення професій (посад), під яким розуміє форму організації праці, за якою

працівник у разі наявності вільної посади у штатному розкладі та недостатнього рівня трудової зайнятості на добровільній основі виконує професійні обов'язки за іншим трудовим напрямом протягом трудового часу, тривалість якого не перевищує межі норми, встановленої законодавством, за умови укладання додаткових положень про виконання додаткових трудових обов'язків у трудовому договорі, вже укладеному за основним місцем роботи (що, в свою чергу, призведе до зменшення документообігу на підприємстві) з роботодавцем, який може виступати не тільки юридичною, а й фізичною особою, за матеріальну виплату у грошовому еквіваленті, розмір якої передбачено колективним договором, з метою виконання певного обсягу робіт з меншою чисельністю персоналу та заощадженням фонду заробітної плати, що сприяє єдності усіх сторін трудових правовідносин і, як результат, покращенню економічного стану підприємства та матеріального положення працівника.

Суміщення професій (посад), виконуючи свою соціальну функцію, слугує засобом ліквідації трудових конфліктів на виробництві, що передбачає єдність усіх сторін трудових правовідносин, взаємодопомогу, внаслідок чого відбувається покращення економічного, трудового стану підприємства, а також матеріального стану працівника. Тобто правова конструкція суміщення професій (посад) побудована з урахуванням наявності суміщеної посади в штатному розписі, а також за умови її незаповненості і вакантності. Відсутність вакансії унеможливує проведення доплат за суміщення професій і посад.

У підрозділі 2.2 «Особливості й умови праці за сумісництвом», характеризуючи роботу за сумісництвом як різновид додаткової трудової діяльності, автор наголошує, що така робота становить суспільно соціально корисну діяльність, спрямовану на досягнення поставленої мети.

Резюмовано, що сумісництво покликане забезпечити більш раціональне використання трудових ресурсів, становлячи неабияку цінність для факультативних трудових правовідносин. Отже, зважаючи на вищезазначене, для фундаментального дисертаційного дослідження відповідної сфери доцільним є проведення загальнотеоретичного аналізу особливостей та умов праці за сумісництвом, надання ґрунтовної характеристики даного виду додаткової трудової діяльності.

Констатовано, що робота за сумісництвом характеризується такими рисами: по-перше, має взаємний залежний характер працівника та роботодавця у результаті укладення трудового договору; по-друге,

передбачає можливість підпорядкованості працівника декільком роботодавцям; по-третє, головною метою праці за сумісництвом є якісний підхід працівника до виконання трудових обов'язків, спрямований на позитивний результат. Але головною ознакою при характеристиці трудових відносин щодо сумісництва є підпорядкування працівника режиму роботи та правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Розділ 3 «Оптимізація правового регулювання додаткової трудової діяльності» складається з двох підрозділів та присвячений аналізу проблем розвитку інших видів додаткової трудової діяльності і шляхів удосконалення правового регулювання цієї діяльності.

У підрозділі 3.1 «Проблеми розвитку інших видів додаткової трудової діяльності» дисертантом вказано, що додаткова трудова діяльність працівників, перш за все, є менш соціально захищеною, ніж первинна, особливо це характерно для інших видів додаткової трудової діяльності працівників (крім суміщення та сумісництва), оскільки правовий статус таких працівників не повною мірою визначений державою на законодавчому рівні. До того ж у доктрині трудового права існує проблема визначення поняття інших видів додаткової трудової діяльності працівників, оскільки законодавець не розмежовує дане поняття із такими правовими явищами, як сумісництво та суміщення. У законодавстві України окремо зазначаються лише види додаткової трудової діяльності працівників, які не відносяться до суміщення та сумісництва, проте не виділяються та не класифікуються як самостійні і самодостатні види додаткової трудової діяльності.

Залежно від строку виконання додаткової трудової діяльності, відмінної від сумісництва та суміщення, запропоновано розрізняти такі її види: разова додаткова трудова діяльність (бухгалтерська експертиза, літературна або наукова робота та ін.), систематична додаткова трудова діяльність (класне керівництво вчителів загальноосвітніх шкіл, завідування кабінетами, лабораторіями тощо), разова трудова діяльність, яка має періодичний характер (робота з короткострокового навчання та підвищення кваліфікації, медичні консультації, педагогічна робота з разовою оплатою). Автором проведено класифікацію видів додаткової трудової діяльності за такими критеріями: сфера виконання додаткових робіт, термін виконання стосовно основної роботи до додаткової, залежно від способу поєднання основної трудової діяльності з додатковою та ін. У роботі здійснено короткий аналіз інших видів додаткової трудової діяльності, проведено їх групування і розглянуто

при цьому властиві їм спільні ознаки. Вивчено також проблему виконання робіт на підставі трудової угоди та запропоновано віднести дану додаткову трудову діяльність до інших видів.

У підрозділі 3.2 «Шляхи удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності» зауважено, що актуальність теми дослідження зумовлена практичною потребою в удосконаленні існуючого правового порядку, що регулює відносини у сфері 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.

Важливість аналізу шляхів підвищення ефективності правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні зумовлена не стільки відсутністю ґрунтовних досліджень з указанного 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.

Встановлено, що покладення на працівника виконання додаткових обов'язків, не обумовлених трудовим договором, в односторонньому порядку є неправомірним, виходячи з того, що, по-перше, зміна трудової 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 роботи за суміщенням працівник виконує нову трудову функцію, не обумовлену умовами трудового договору, а отже, слід здійснити її належне нормативне закріплення, адже вона, відповідно до положень трудового законодавства, здійснюється за згодою працівника.

Удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності, на думку автора, має здійснюватися внесенням змін та доповнень до чинних нормативно-правових актів. Пошук шляхів для реалізації вказаних завдань зумовлений специфікою додаткової трудової діяльності. У дисертації доведено, що удосконалення стосуються більшою мірою такого виду додаткової трудової діяльності, як суміщення, у меншому обсязі – суміщення. Така ситуація пов'язана, перш за все, з поширеністю використання вказаних правових інститутів суб'єктами трудового права та, як наслідок, широкою варіативністю їх правозастосування.

ВИСНОВКИ

У дисертації викладено основні теоретичні положення та нове вирішення наукового завдання щодо удосконалення правового регулювання додаткової трудової зайнятості. В результаті проведеного дослідження проаналізовано нормативно-правові акти, з'ясовано наукові підходи стосовно дослідженої проблематики, сформульовано низку нових наукових положень та висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети. До найбільш важливих із них слід віднести такі:

1. Додаткова трудова діяльність – це добровільна трудова діяльність, яка виконується разом з постійною роботою на тому ж чи на іншому підприємстві, в організації, установі у вільний від основної роботи час за додаткову оплату на умовах трудового законодавства.

Ознаками додаткової трудової діяльності визначені: 1) добровільна згода працівника працювати за іншою професією; 2) наявність основної роботи – додаткова трудова діяльність здійснюється на умовах подальшої праці за основною роботою; 3) стабільність трудової діяльності (постійна або тимчасова); 4) зміна складової трудової функції – за аналогічною посадою (професією) відбувається зміна кількісної складової, за іншою посадою (професією) – зміна якісної складової; 5) обмеження для окремих груп працюючих.

2. Ознаками суміщення професій (посад) є: а) наявність лише одного трудового договору між сторонами, в якому обумовлюються умови щодо основної роботи та роботи за суміщенням. Таким чином, працівник як суб'єкт трудових правовідносин, в умовах суміщення професій (посад) виступає учасником двох трудових правовідносин, але в рамках однієї трудової угоди; б) працівник отримує грошову винагороду за виконання додаткових трудових обов'язків у розмірі, що встановлюється колективним договором згідно з чинними нормами, що регулюють порядок оплати праці; в) такий вид діяльності дозволяє суміщати додаткові трудові обов'язки, не залишаючи основного трудового місця за основною роботою; г) працівник має можливість самореалізуватися в іншій професійній галузі шляхом виконання роботи на тому ж самому підприємстві, але виконуючи роботу з іншої трудової спеціальності або на іншій посаді; д) можливість здійснення своїх додаткових робочих повноважень лише протягом робочого дня тривалістю, встановленою законодавством, за рахунок інтенсифікації трудової діяльності; е)

робота за суміщенням сприяє підвищенню кваліфікаційного рівня працівника шляхом диференціації трудових функцій на підприємстві; ж) суміщення професій (посад) жодним чином не впливає на грошові виплати у період відпустки, адже оплата часу усіх видів відпусток враховується за суміщення професій (посад) поряд з оплатою за виконання основних трудових функцій.

3. Для України в аспекті регулювання додаткової трудової діяльності на основі досвіду Російської Федерації потрібно запозичити: по-перше, законодавче закріплення норм оплати додаткової трудової діяльності; по-друге, встановлення конкретної кількості роботодавців, з якими можна укладати договори про додаткову працю.

4. Основними попередніми умовами щодо виникнення трудових правовідносин стосовно суміщення професій (посад) є: наявність вільної посади у штатному розписі, що призводить до економії робочого ресурсу та тягне за собою періодичні кадрові зміни; наявність правовідносин, які виникли у зв'язку з уже укладених трудовим договором, що призводить до зниження документаційного обігу на підприємстві, в організації чи установі; наявність невеликого фонду заробітної плати у сфері малого бізнесу – відсутня достатня фінансова база, що дозволяла б наймати велику кількість вузькопрофільних працівників; недостатній рівень зайнятості – відсутність рівня зайнятості, який би відповідав інтересам та потребам працівника; недостатній рівень заробітної плати – відсутність бажаного рівня заробітку, за якого працівник міг би задовольняти усі необхідні потреби у повсякденному житті; потреба підприємства в універсальних працівниках, які компетентні у декількох професійних напрямках; перспективи реалізації працівником своїх трудових можливостей за додаткову оплату праці; перспектива підвищення бажаного професійного рівня працівника; перспектива удосконалення видів праці, що сприятиме підвищенню професійного рівня на підприємстві; перспективи підвищення економічного стану на підприємстві залученням меншої кількості кадрового складу.

5. Робота за сумісництвом – вид додаткової трудової діяльності, що регулюється трудовим договором, заснований на добровільному виконанні праці у вільний робочий час, за визначеним родом професійної діяльності працівника.

6. Виокремлено такі проблеми 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; вирішення питання стосовно обґрунтованості законодавчої заборони на працю за сумісництвом працівникам керівного складу державних підприємств, установ, організацій, що міститься у п. 4 Положення про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій, затвердженого постановою КМУ від 23.06.1993 № 43; усунення колізії між загальною та спеціальною нормою щодо оплати праці працівників за суміщення професій (посад) в окремих бюджетних сферах; вирішення спірного питання щодо можливості роботодавця змінювати трудову функцію працівника в односторонньому порядку; вирішення питання стосовно запровадження обов'язковості внесення запису до трудової книжки про трудову діяльність працівника за сумісництвом.

7. Залежно від строку виконання додаткової трудової діяльності, відмінної від сумісництва та суміщення, запропоновано розрізняти такі її види:

- разова додаткова трудова діяльність;
- систематична додаткова трудова діяльність;
- разова трудова діяльність, яка має періодичний характер.

8. Залежно від сфери виконання додаткової трудової діяльності критерієм класифікації є професійна-кваліфікаційна ознака працівників, які виконують додаткову трудову діяльність, що значиться в переліку робіт Додатку № 1 до Положення:

- додаткова трудова діяльність в педагогічній та освітній галузі;
- додаткова трудова діяльність в медичній галузі;
- додаткова трудова діяльність в технічних галузях;
- додаткова трудова діяльність, що пов'язана з авторським правом, тощо.

9. Додаткова трудова діяльність можлива лише за умови зайнятості працівника на основному місці роботи. Тому автором запропоновано, залежно від способу поєднання основної трудової діяльності з додатковою, інші види додаткових робіт, зазначені в Додатку № 1 до Положення, розрізняти як:

- додаткову трудову діяльність під час виконання основних функціональних обов'язків;
- додаткову трудову діяльність у вільний від основної роботи час.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Пономарьов Д. О. Суміщення професій (посад) / Д. О. Пономарьов // Наука і правоохорона. – 2014. – № 2. – Ч. II. – С. 144-149.
2. 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.
3. Пономарьов Д. О. Інші види додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // Наука і правоохорона. – 2014. – № 3. – Ч. II. – С. 166-172.
4. Пономарьов Д. О. Шляхи удосконалення правового регулювання додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // Науковий вісник Академії муніципального управління : збірник наукових праць. Серія «Право». – 2014. – Вип. 2. – С. 303-308.
5. Пономарьов Д. О. Ознаки додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // International Scientific Journal Euro-American Scientific Cooperation : research articles / Responsible editors: Tonkyh S., Pryhodko N., Mintz A. – Hamilton, Canada : Accent Graphics Communications, 2014. – Volume 7. – P. 24-28.
6. Пономарьов Д. О. Поняття додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та перспективи його вдосконалення : матеріали Міжнародної науково-практичної конф. [збірник наукових праць] / 5 березня 2014 р. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 104-108.
7. Пономарьов Д. О. Сутність праці за сумісництвом / Д. О. Пономарьов // Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ : матеріали круглого столу [збірник наукових праць] / – 14 травня 2014 р. – К. : Нац. акад. внутр. справ, 2014. – С. 294-298.
8. Пономарьов Д. О. Досвід Швеції щодо правового регулювання додаткової трудової діяльності / Д. О. Пономарьов // Молода наука України. Перспективи та пріоритети розвитку : матеріали XVI

Всеукраїнської з міжнародною участю науково-практичної заочної конференції (м. Київ, 26-27 грудня 2014 р.) / ГО «Інститут освітньої та молодіжної політики»; Науково-навчальний центр прикладної інформатики НАН України. – К. : ГО «ІОМП», 2014. – С. 231-234.

АНОТАЦІЯ

Пономарьов Д. О. Правове регулювання додаткової трудової діяльності в Україні. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню актуальних теоретичних і практичних проблем правового регулювання додаткової трудової діяльності. Сформульовано поняття та ознаки додаткової трудової діяльності; окреслено історико-правовий генезис її становлення; досліджено сутність суміщення та сумісництва як різновидів додаткової трудової діяльності, охарактеризовано їх ознаки; висвітлено проблемні аспекти у сфері правового регулювання додаткової трудової діяльності, а також визначено напрями оптимізації правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні; розроблено пропозиції щодо шляхів запозичення позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання додаткової трудової діяльності в Україні.

Ключові слова: працівник, трудова діяльність, основна трудова діяльність, роботодавець, трудові правовідносини, суміщення професій (посад), сумісництво.

АННОТАЦИЯ

Пономарев Д. А. Правовое регулирование дополнительной трудовой деятельности в Украине. – *На правах рукописи.*

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена комплексному исследованию актуальных

теоретических и практических проблем правового регулирования дополнительной трудовой деятельности. Сформулировано понятие и признаки дополнительной трудовой деятельности; очерчен историко-правовой генезис становления и развития дополнительной трудовой деятельности; исследована сущность совмещения и совместительства как разновидностей дополнительной трудовой деятельности, освещены направления оптимизации правового регулирования дополнительной трудовой деятельности в Украине; разработаны предложения относительно путей заимствования зарубежного опыта правового регулирования дополнительной трудовой деятельности в Украине.

Установлено, что дополнительная трудовая деятельность – это добровольная трудовая деятельность, выполняемая вместе с постоянной работой на том же или на другом предприятии, в организации, учреждении в свободное от основной работы время за дополнительную оплату на условиях трудового законодательства.

Признаками совмещения профессий (должностей) являются: а) наличие только одного трудового договора между сторонами, в котором оговариваются условия для основной работы и работы по совмещению, таким образом, работник, как субъект трудовых правоотношений, в условиях совмещения профессий (должностей) выступает участником двух трудовых правоотношений, но в рамках одного трудового соглашения; б) работник получает денежное вознаграждение за выполнение дополнительных трудовых обязанностей в размере, устанавливаемом коллективным договором в соответствии с действующими нормами, регулирующими порядок оплаты труда; в) такой вид деятельности позволяет совмещать дополнительные трудовые обязанности без оставления основного трудового места по основной работе; г) работник имеет возможность самореализоваться в другой профессиональной области путем выполнения работы на том же предприятии, но по другой трудовой специальности или на другой должности; д) возможность осуществления своих дополнительных рабочих полномочий только в течение рабочего дня продолжительностью, установленной законодательством, за счет интенсификации трудовой деятельности; е) работа по совмещению способствует повышению квалификационного уровня работника путем дифференциации трудовых функций на предприятии; ж) совмещение профессий (должностей) никоим образом не влияет на денежные выплаты в период отпуска, ведь оплата времени всех видов отпусков учитывается за совмещение профессий (должностей) наряду с оплатой

за выполнение основных трудовых функций.

Выделены следующие проблемные вопросы правового регулирования дополнительной трудовой деятельности: урегулирование положения о распространении правил внутреннего трудового распорядка на работников, дистанционно работающих по совместительству, решение вопроса о правомерности установленного ограничения продолжительности работы по совместительству в течение четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день с общей продолжительностью работы по совместительству в течение месяца не более половины месячной нормы рабочего времени; предоставление права на труд по совместительству лицам, не достигшим 18 лет, с одновременным установлением ограничений его реализации с учетом условий и режима работы; решение вопроса относительно обоснованности законодательного запрета на работу по совместительству работников руководящего состава государственных предприятий, учреждений, организаций, который содержится в п. 4 Положения о работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций, утвержденного постановлением КМУ от 23.06.1993 № 43; устранение коллизии между общей и специальной нормой по оплате труда работников за совмещение профессий (должностей) в отдельных бюджетных сферах; решение спорного вопроса о возможности работодателя изменять трудовую функцию работника в одностороннем порядке; решение вопроса о введении обязанности внесения записи в трудовую книжку о трудовой деятельности работника по совместительству.

Ключевые слова: работник, трудовая деятельность, основная трудовая деятельность, работодатель, трудовые правоотношения, совмещение профессий (должностей), совместительство.

SUMMARY

Ponomaryov D. O. Legal regulation of secondary employment in Ukraine. – *The manuscript.*

The thesis is for the candidate degree of legal sciences in the branch 12.00.05 – Labor Law; Social Security Law. – The Dnipropetrovs'k State University of Internal Affairs. – Dnipropetrovs'k, 2015.

The thesis deals with the examination of current theoretical and practical problems of legal regulation of secondary employment in Ukraine.

The concept and features of secondary employment in Ukraine have been examined; the historical and legal genesis of secondary employment in Ukraine has been outlined; the essence of combining skills and combination as a form of secondary employment in Ukraine has been analyzed, their description has been given; the problematic aspects in the regulation of secondary employment have been highlighted and areas of optimization regulation of secondary employment in Ukraine have been defined; proposals for borrowing foreign experience of secondary work in Ukraine have been developed.

Keywords: *employee, employment, basic employment, employer, labor relations, combining skills (positions), combination.*