

## **ПОНЯТТЯ СУМІСНИЦТВА І СУМІЩЕННЯ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Зміна засад функціонування держави на демократичні і правові, розширення форм власності на засоби виробництва, наповнення права на працю громадян України гуманним соціальним змістом об'єктивно призвели до перегляду ролі, змісту та сутності таких різновидів форм організації праці, як сумісництво і суміщення. Чинна нормативно-правова база в сфері регулювання означених соціально-юридичних явищ побудована в основному за часів радянської влади. Саме тому численні питання, залишаються без відповіді, що є серйозною перешкодою у справі ефективної реалізації трудовим правом свої захисної функції. Сьогоднішня практика застосування сумісництва і суміщення потребує нових методологічних розробок, побудови дієздатних механізмів впровадження останніх в тканину суспільного виробництва, комплексного удосконалення існуючого законодавства, що стає неможливим без перегляду відповідно до нових умов основного понятійного, категоріального апарату досліджуваних елементів правової матерії.

Теоретичні надбання щодо пізнання юридичної природи неоднорідні, що насамперед викликано неоднаковим розумінням вчених цього соціально-юридичного явища. Така різnorodність думок спостерігається особливо при визначенні поняття останнього. Наприклад, М.Є. Панкін визначає сумісництво як «виконання працівником окрім своєї основної іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час» [1, с.13-14]. Інші вчені вказують, що сумісництвом вважається «виконання працівником, окрім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому чи іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи за наймом» [2, с. 96]. Займаючи таку позицію стосовно розуміння сутності сумісництва, вони тим самим підтримують національного законодавця, який визначив вище наведене поняття в Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій [3]. Свою точку зору з цього приводу висловили К.М. Гусов і В.М. Толкунова. На їх думку, сумісництвом є одночасне зайняття працівниками, окрім основної, іншої платної посади або виконання одним і тим же працівником, окрім основної, іншої регулярної платної роботи як робітника чи службовця» [4, с.192]. Стисло висловив свою думку в даному аспекті В.І. Нікітінський, зазначивши, що сумісництво – це виконання, окрім основної, іншої регулярної платної роботи [5, с.188].

Водночас, незважаючи на багатоманітність визначень поняття сумісництва, декотрі основні властивості останнього зазначаються у більшості дефініцій відповідного соціально-юридичного явища. Насамперед до таких слід віднести наступні ознаки. По-перше, сумісництво передбачає виконання поряд з основною роботою іншої, при чому кількість таких робіт нормативно не обмежуються. По-друге, всі роботи за сумісництвом здійснюються на основі трудового договору чи контракту. По-третє, такі трудові договори чи контракти можуть

укладатися з суб'єктами різних форм власності. На думку автора статті, невід'ємною рисою явища сумісництва також слід вважати його соціально-організаційну природу. Остання ж полягає у тому, що сумісництво виступає однією з форм організації продуктивної праці в різних галузях суспільного виробництва. Вказівка на таку природу соціально-юридичного явища сумісництва в його понятті відбиватиме соціально-організаційну сутність останнього, сприятиме поглибленню теоретичних розробок в привільному і важливому для практики руслі. Таким чином, на сучасному етапі розвитку суспільства, народного господарства, а, відтак і галузі трудового права, нормативне віддзеркалення повинно знайти наступне поняття сумісництва: «Сумісництво – це така форма організації праці зайнятого населення країни, за якої працівники на умовах трудового договору чи контракту застосовують свої здібності до праці на декількох роботах».

Відсутня єдність поглядів вчених та працівників також стосовно розуміння ролі і сутності соціально-юридичного явища суміщення посад чи професій. В одних наукових джерелах поняття даного явища визначається як виконання працівником за його трудовою функцією поряд зі своєю професією (посадою) додаткової роботи за іншою професією (посадою) [4, с.184]. В інших зазначається, що це «засвоєння й виконання працівником, окрім роботи за своєю основною спеціальністю, роботи за іншою спеціальністю» [6, с.394] або ж «виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) в межах одного й того ж робочого часу з доплатою в розмірах, передбачених в колективних договорах» [2, с.100]. Авторський колектив монографії «Індивідуально-договірне регулювання праці робітників і службовців» вказують, що під суміщенням професій чи посад слід розуміти «виконання працівниками поряд зі своєю роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації за згодою працівника протягом встановленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни)» [7, с.58]. Свою точку зору з цього приводу має В.І. Прокошенко. За його думкою: «Суміщенням професій (посад) вважається виконання роботи по декількох професіях (спеціальностях) на одному і тому ж підприємстві чи організації протягом робочого дня нормальної тривалості» [8, с.227].

Розбіжність поглядів вчених-правників щодо змісту соціально-юридичного поняття суміщення професій чи посад потребує окремого аналізу його ролі, сутності і властивостей, що має бути підставою для науково обґрунтованого визначення поняття останнього.

Роль суміщення професій чи посад як форми організації праці робітників та службовців полягає в тому, що воно надає можливість власнику (уповноваженому ним органу) організувати процес виробництва таким чином, коли конкретні трудові завдання і обов'язки виконуються з меншою кількістю працівників, ніж це передбачено штатним розкладом. «Суміщення професій (посад) передбачає, що суміщувана посада (робоче місце за відповідною професією) є в штатному розкладі або іншому документі типу затвер-

джених на підприємстві за часів соціалізму планів по труду, але воне не заповнена, залишається вакантною. За відсутності вакансії суміщення стає не можливим» [9, с.640]. Дана форма організації праці застосовується в першу чергу в тих випадках, коли виникають труднощі з підбором нових кадрів, а також коли збільшення їх кількості вбачається недоцільним в аспекті ефективної реалізації кадрової політики на тому чи іншому підприємстві щодо «економії трудових, матеріальних, фінансових ресурсів, бережливого їх використання» [1, с.89-90]. Застосування власником або уповноваженим ним органом суміщення професій (посад) забезпечує максимальне завантаження працівників протягом робочого дня, розширення виробничого профілю працівників за рахунок перерозподілу трудових функцій між виконавцями різних професій та поєднання трудових функцій однорідних професій, зниження питомої ваги трудових витрат за рахунок поліпшення використання робочого часу, вивільнення надлишкової кількості персоналу підприємства, установи чи організації.

Сутність суміщення професій (посад) має і соціальний аспект. Він полягає в розширенні профілю професійної підготовки робітників та службовців, «удосконаленні професійно-кваліфікаційної структури працівників внаслідок зниження монотонності й підвищення змістовності в праці» [1, с.90]. При цьому збагачення змісту праці може відбуватись як за рахунок підвищення складності виконуваних працівником завдань, збільшення питомої ваги творчих елементів при їх виконанні, так і внаслідок суміщення ними в трудовому процесі різних за складністю і характером трудових функцій.

До найбільш важливих ознак соціально-юридичного явища суміщення професій або посад слід віднести, по-перше, віднесення останнього до різновиду форм організацій праці працівників та перерозподілу зайнятого населення країни. По-друге, для даного явища, як форми організації праці, не має значення, суміщуються професії чи посади в зв'язку з вивільненням працівників, що виконували відповідні трудові функції. По-третє, суміщення передбачає виконання, поряд з основною роботою, одночасно трудових функцій за іншими професіями чи посадами, передбаченими штатним розкладом певного організаційно-інституційного утворення. По-четверте, таке одночасне виконання трудових функцій за декількома посадами чи професіями обов'язково відбувається в межах нормальної тривалості робочого дня. По-п'яте, для оформлення суміщення професій чи посад необхідною є згода самого працівника, яка повинна мати вираз через доповнення до раніше укладеного трудового договору (контракту).

Аналіз сутності, ролі та властивостей явища «суміщення професій чи посад» дозволяє скласти наступне його поняття: «Суміщення професій і посад – це така форма організацій праці робітників і службовців, яка полягає у виконанні за згодою працівника в межах нормальної тривалості робочого часу одночасно з основною роботою трудових обов'язків за іншими професіями та посадами».

Розширення практики застосування означеної форми організації праці працівників народного господарства об'єктивно зумовлює потребу у подальшому розвитку відповідної нормативно-правової бази. Разом з тим, стан

справ в цьому аспекті щодо наведеного випадку вбачається незадовільним. За роки незалежності держави не було прийнято жодного нормативного документа, покликаного впорядковувати відповідні суспільно-трудові відносини, що понижує не тільки ефективність правозастосовчої практики, але й негативно впливає на якість забезпечення трудових гарантій прав, свобод і законних інтересів працівників. Саме тому нагальною потребою сьогодення розвитку нормативно-правової бази в сфері трудового права є прийняття спеціального юридичного акта, який визначав би основні соціально важливі моменти стосовно функціонування й розвитку такої форми організації праці робітників і службовців, як суміщення посад або професій.

**Список літератури:** 1. Панкин М.Е. Совместительство и совмещение. М., 1991. 2. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 3. Положение об условиях работы по совместительству работников государственных предприятий, учреждений, организаций, утвержденное приказом Министерства труда Украины, Министерством Юстиции Украины, Министерством финансов Украины от 28.06.93г. №43 //Право и практика. 1991. №1. 4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учеб. пособие /Под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1996. 5. Никитинский В.И. Азбука трудового права. Словарь – справочник для слушателей народного университета. М., 1981. 6. Трудовое право. Энциклопедический словарь /Ред. кол.: Динисов А.И., Александров Н.Г., Бондарченко А.Б., Гинцбург Л.Я. и др. М., 1959. 7. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. 8. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. Х., 1998. 9. Стячинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. В 2-х т. Т.1. Сімферополь, 1998.

*Надійшла до редколегії 29.01.2001*

*Л.Д. Вострокнутов, старший викладач Нац. ун-ту внутр. справ*

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОВС УКРАЇНИ**

Нормативно-правова база спеціальної фізичної підготовки працівників МВС України базується на загальноукраїнському законодавстві і, перш за все, на Конституції нашої країни. У статті 68 йдеться: «Кожен зобов'язаний неухильно додержуватися Конституції України та законів, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших людей», і тут же підкреслюється, що «незнання законів не звільняє від юридичної відповідальності». У Конституції містяться найбільш загальні принципи і норми, відповідно до яких у державі встановлюється правопорядок. Стаття 3 розділу I «Загальні засади» Конституції проголошує, що «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю». Ці положення більш детально розкриваються у розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина». Статті 27-29 закріплюють такі фундаментальні принципи правового суспільства, як невід'ємне право кожної людини на життя. У Конституції підкреслюється, що ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов'язок держави – захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших