

ПУБЛІЧНО-ПРАВОВЕ ТА ПРИВАТНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОКРЕМИХ СФЕР СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН

УДК 349.2(477)

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-156-164



Лілія ЗОЛОТУХІНА ©

доктор юридичних наук, професор
(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУМІСНИЦТВА

Здійснено аналіз останніх змін позитивно-правового регулювання сумісництва в трудовому праві України. Позитивно оцінено надання легального визначення сумісництва на рівні закону. Запропоновано удосконалений варіант такого визначення. Також позитивно оцінено скасування низки заборон та обмежень щодо сумісництва (зокрема, заборони сумісництва для деяких категорій працівників; обмеження робочого часу при роботі за сумісництвом), а також скасування дискримінаційної підстави звільнення сумісників. Запропоновано розглянути питання відновлення у чинному трудовому законодавстві окремих скасованих норм, що синхронізували відносини стосовно щорічних відпусток при роботі за сумісництвом, а також виводили за межі регулювання інститутом сумісництва деякі види додаткової роботи.

Ключові слова: сумісництво, заборона, обмеження, звільнення, робочий час, щорічна відпустка, оплата праці.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини роботи за сумісництвом вже тривалий час є доволі поширеними у практиці трудових відносин в Україні. В окремих сферах суспільної праці роботу за сумісництвом навіть можна вважати типовою формою реалізації людиною права на працю. Відповідно залишаються актуальними питання повноти, якості, ефективності правового регулювання сумісництва, а також потенційних ризиків для нормального існування та розвитку таких відносин у випадках неповноти, недосконалості або неефективності відповідного правового регулювання.

Традиційно системна сукупність правових норм, що регулюють відносини сумісництва і які можна кваліфікувати як трудо-правовий інститут сумісництва, не відрізнялася достатнім ступенем систематизації, інституціоналізації, а також вичерпності. Однак доповнений і збагачений тривалим досвідом та практикою реалізації відповідних правових норм як безпосередньо суб'єктами трудових правовідносин, так і судами у випадку виникнення спорів, трудо-правовий інститут сумісництва все ж достатньо задовільно виконував свої функції.

Донедавна норми трудо-правового інституту сумісництва були об'єктивовані у низці джерел у такий спосіб.

Кодекс законів про працю України [8] (далі – КЗпП України) передбачав (і передбачає зараз) право на сумісництво у ч. 2 ст. 21, відповідно до якої «працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін».

© Л. Золотухіна, 2023

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4453-3576>

la.zolotukhina@gmail.com

Також КЗпП України у ст. 102-1 та Закон України «Про оплату праці» [20] у ст. 19 містили аналогічні норми про те, що: (1) працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ч. 1); (2) умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України (ч. 2).

Закон України «Про відпустки» [14] передбачав (і передбачає зараз) надання щорічних відпусток повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи (п. 6 ч. 7 ст. 10); обов'язкове надання за бажанням працівника відпустки без збереження заробітної плати сумісникам на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи (п. 14 ч. 1 ст. 25).

Основний же масив норм трудо-правового інституту сумісництва містився у постанові Кабінету Міністрів України № 245 від 03.04.1993 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [21] (далі – Постанова № 245) та прийнятому на її підставі Положенні про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [18] (далі – Положення № 43).

Незважаючи на назви та буквальний зміст правових норм постанови № 245 та положення № 43, їхня дія поширювалася і на працівників комунальних підприємств, установ і організацій, як це свого часу було обґрунтовано та роз'яснено у листі Міністерства праці та соціальної політики України № 294/13/116-10 від 16.09.2010 «Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів» [23]. Учасники трудових відносин за участі роботодавців приватної форми власності також часто враховували норми Постанови № 245 та Положення № 43 як засоби усунення прогалин у правовому регулюванні сумісництва та фактично як звичаєві норми. Хоча суди правильно не допускали застосування цих норм до працівників роботодавців приватної форми власності, якщо таке застосування погіршувало їхнє становище.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 [15] (далі – Закон № 2352-IX) внесено зміни до ст. 102-1 КЗпП України, котра у зміненій редакції надає легальне визначення сумісництва як «виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи» (ч. 1) та встановлює правило щодо оплати праці: «працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу» (ч. 2). Аналогічні зміни внесено до ст. 19 Закону України «Про оплату праці».

Тобто фактично Закон № 2352-IX усунув можливість регулювання відносин сумісництва актами Кабінету Міністрів України. Відповідно, уряд своєю постановою № 1306 від 22.11.2022 [13] визнав такою, що втратила чинність, Постанову № 245, а розпорядженням № 1047-р від 22.11.2022 [22] скасував наказ № 43 від 28.06.1993. При цьому варто зазначити, що, окрім нової редакції ст. 102-1 КЗпП України та ст. 19 Закону України «Про оплату праці», жодного додаткового регулювання відносин сумісництва Закон № 2352-IX не забезпечив.

Вказані обставини, на нашу думку, є проявом загальної тенденції сучасної правової політики щодо дерегуляції, оптимізації та лібералізації трудових відносин загалом і відносин сумісництва зокрема. Показовим щодо цього є поточний урядовий проект Закону України «Про працю» [24], котрий взагалі не передбачає жодного регулювання сумісництва, окрім визнання права працівника укладати трудові договори з декількома роботодавцями, а також передбачення можливості обмеження такого права законодавством або трудовим договором (ч. 2 ст. 18 Проекту).

Зазначене актуалізує питання наукової рефлексії досвіду правового регулювання сумісництва з тим, щоб оцінити окреслені новели, визначити доцільність збереження традиційних або впровадження нових засобів правового регулювання відносин сумісництва.

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Правове регулювання відносин сумісництва в Україні було предметом двох монографічних дисертаційних досліджень – кандидатських дисертацій Н. Веренич [4] та Т. Головань [7]. Окремі аспекти сумісництва регулярно стають предметом менших за обсягом наукових

праць. Проте згадані зміни позитивного правового регулювання відносин сумісництва ще не стали предметом широкої наукової рефлексії.

Метою статті є аналіз останніх змін позитивно-правового регулювання сумісництва в трудовому праві України, їх оцінка, виокремлення відповідних проблем та шляхів їх вирішення.

Виклад основного матеріалу.

1. До аналізу вищевказаних змін, зокрема пов'язаних зі скасуванням Постанови № 245 та Положення № 43, доцільно додати історичний контекст. Постанова № 245 та Положення № 43, встановлюючи здебільшого обмеження та заборони у сфері сумісництва, були продуктом ще радянського ставлення до феномена сумісництва, котре було негативним як у влади, так і у наукового середовища (здебільшого); визначалося таке ставлення не міркуваннями трудових прав та інтересів працівника, а виключно поточними потребами державної економіки як по суті єдиного роботодавця і ширше – суспільного ладу. Тут показовим є історичний аналіз позитивного регулювання та доктринальної рефлексії сумісництва у радянському праві, проведений Т. Головань [7, с. 57–81]. П. Пилипенко характеризує радянську правову політику у цьому питанні як «боротьбу» із сумісництвом [12, с. 83]. Як слушно зазначив С. Венедіков, «в радянські часи сумісництво існувало в імперативній, чітко обмеженій тоталітарними приписами, формі» [3, с. 371]. Тому правильно було б враховувати такий історичний контекст, а також те, що право на роботу за сумісництвом є елементом права на працю, що передбачене ст. 2, ч. 2 ст. 21 КЗПІ України та закріплене і гарантоване Конституцією України [9] (ст. 43). При цьому також варто враховувати, що визначальну роль у здійсненні такого права на працю має саме вільний вибір та вільна згода працівника.

2. Позитивною новелою є подання на рівні закону легального визначення сумісництва: «виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи».

Це легальне визначення в цілому відображає усталене поняття сумісництва, вироблене юридичною наукою. Так, наприклад, П. Пилипенко та В. Буряк надають таке визначення сумісництва: «виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на того ж або іншого роботодавця» [26, с. 194]; Н. Веренич визначала сумісництво як «правову форму організації праці, відповідно до якої працівники у вільний від основної роботи час виконують на умовах трудового договору (контракту) додаткові систематично оплачувані роботи на тому чи іншому підприємстві, установі, організації або у тої чи іншої фізичної особи» [4, с. 8]; Т. Головань – як «виконання працівником, крім своєї основної, передбаченої при укладенні трудового договору (контракту), іншої роботи на умовах трудового(их) договору(ів) на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації, або у фізичної особи, у вільний від основної роботи час» [7, с. 10].

Водночас убачається, що на поточному етапі розвитку організації трудових відносин, в умовах поширення дистанційних форм організації праці, надомної роботи, застосування гнучкого режиму робочого часу та інших нетрадиційних і гнучких форм зайнятості та/або організації праці така ознака, як «виконання роботи у вільний від основної роботи час» є застарілою. Як слушно свого часу акцентував С. Венедіков: «закріплені в діючому законодавстві про працю обмеження на сумісництво потребують суттєвого перегляду і коригування з врахуванням реалій новітнього часу» [3, с. 376]. Наприклад, В. Гніденко виокремлює цілу систему гнучких форм зайнятості: «а) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого часу (тимчасова зайнятість, зайнятість на неповний робочий день; робота за викликом, сезонна зайнятість; строкова зайнятість, поділ робочого часу між працівниками, зайнятість на умовах гнучкого робочого дня); б) форми зайнятості з гнучкими способами організації робочого місця (дистанційна (віддалена) зайнятість; телеробота; фріланс; надомна робота; зайнятість вахтовим методом; зайнятість домашніх працівників); в) форми зайнятості з гнучкими способами працевлаштування (запозичена праця, аутсорсинг, аугстафінг, лізинг персоналу, самозайнятість, зайнятість у домашньому господарстві)» [6, с. 7]. Значна частина таких форм зайнятості не передбачає жорсткого встановлення робочого часу та у принципі допускають виконання одночасно (звісно, не буквально одномоментно, а в межах достатньо тривалого часового проміжку – кількох годин, робочого дня) кількох

трудова функція. На нашу думку, згадану ознаку можна було б модифікувати так: «виконання роботи у спосіб, що не суперечить виконанню трудової функції (або трудових обов'язків взагалі) за основним місцем роботи».

Питання ж, наскільки справляється працівник із виконанням трудової функції та трудових обов'язків взагалі на фоні його зайнятості за сумісництвом, має бути питанням контролю й відповідальності як самого працівника, так і відповідних роботодавців.

Виконання роботи за сумісництвом саме у вільний від основної роботи час є глибоко вкоріненою ознакою сумісництва. Однак навіть у Положенні № 43 ми можемо зустріти дозвіл на виконання окремих додаткових робіт, що формально виведені Переліком до Положення № 43 за межі обсягу поняття «сумісництво» і які дозволяється виконувати у робочий час за основним місцем роботи. Тому навіть у консервативній радянській науці трудового права окремі автори вказували на те, що така ознака, як мінімум, не є абсолютною, хоча і розглядається як загальне правило. Наприклад, А. Белоусова у своєму визначенні поняття сумісництва використовувала модальність «як правило, у вільний від основної роботи час» [1, с. 17; цит. за 7, с. 19].

Далі слід погодитися з Т. Головань у тому, що за наявності ознаки «виконання на умовах трудового договору» (який є імперативно оплатним) окрема ознака «оплачуваності» роботи за сумісництвом є надлишковою [7, с. 26]. Схожу думку пізніше висловлював і О. Лаврінченко [10, с. 50].

З урахуванням викладеного пропонуємо таке визначення поняття сумісництва, що може застосовуватися і як доктринальне, і як легальне: «виконання працівником, крім основної, іншої роботи на умовах трудового договору, що не суперечить виконанню обов'язків працівника за основним місцем роботи та за іншими місцями роботи, на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи».

3. Скасування Постанови № 245 та Положення № 43 призвело до втрати деяких елементів правового регулювання відносин сумісництва.

3.1. Наразі сумісництво обмежується (забороняється) окремими законами України щодо деяких категорій осіб (наприклад, Законом України «Про запобігання корупції» [16]). Постанова № 245 та Положення № 43 (пункти 4) додатково забороняли роботу за сумісництвом керівників державних (комунальних) підприємств, установ і організацій, їхніх заступників, керівників структурних підрозділів та їхніх заступників (за винятком наукової, викладацької, медичної і творчої діяльності).

Доцільність зазначеної заборони є дискусійною. Таку заборону з телеологічної точки зору можна вважати спрямованою або на протидію корупції, або ж на забезпечення максимально ефективного використання праці вказаних керівників, що оплачується за рахунок публічних коштів.

Традиційний для антикорупційних обмежень перелік виключень (наукова, викладацька, медична і творча діяльність) вказує на те, що нормотворець швидше за все виходив саме з антикорупційних міркувань. Однак профільний Закон України «Про запобігання корупції» не забороняє сумісництво обговорюваної категорії працівників (див. статті 25, 3).

Отже, щодо збереження такої заборони можна було б вести мову лише у контексті ефективного використання праці. Проте вважаємо, що встановлення гірших умов для працівників публічного сектора виключно з міркувань ефективнішого використання їхньої праці було б порушенням загальноправового принципу рівності. При цьому мета ефективнішого використання праці не може вважатися легітимною для встановлення відповідної диференціації правового регулювання відносин сумісництва.

3.2. Також Постанова № 245 та Положення № 43 (абз. 3 п. 1 та п. 2 відповідно) надавали керівникам державних (комунальних) підприємств, установ і організацій право запроваджувати обмеження на сумісництво щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаються на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва.

Така норма явно суперечила положенням ч. 2 ст. 21 КЗпП України, котра окреслює три можливі способи обмеження права на сумісництво: законодавством, колективним договором або угодою сторін, – і натомість не передбачала такого обмеження одностороннім рішенням роботодавця.

3.3. Інше скасоване обмеження стосувалося робочого часу при роботі за

сумісництвом. Передбачалося таке обмеження на двох рівнях: 1) не більше чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день; 2) не більше половини місячної норми робочого часу протягом місяця. Іншими словами, фактично заборонялася робота за сумісництвом більш як на 0,5 ставки в цілому (п. 2 Постанови № 245).

В умовах поширення новітніх форм зайнятості та організації праці, про що ми зазначали вище, аналізовані обмеження також убачаються застарілими та такими, що обмежують право працівника на працю.

Слід зазначити, що у часи чинності Постанови № 245 в літературі висловлювалися претензії щодо зазначеного обмеження. Так, наприклад, на думку О. Гевел, оскільки відповідного обмеження не встановлено КЗпП України, воно не могло бути встановлено і на рівні підзаконних актів [5, с. 70]. Н. Болотіна справедливо вказувала на те, що такі обмеження «не відповідають ринковим принципам, спрямованим на розширення господарської самостійності суб'єктів трудових відносин» [2, с. 253].

Звісно, прихильники згаданого обмеження передусім посилаються на норми тривалості робочого часу (нормального, скороченого – статті 50–51 КЗпП України). Однак слід зазначити, що такі норми справедливі саме в межах трудових правовідносин конкретного працівника з кожним роботодавцем окремо і не є прямо застосовними до всієї сукупності трудових відносин із різними роботодавцями, в яких перебуває цей працівник. Крім того, бенефіціаром законодавчого встановлення норми тривалості робочого часу є саме працівник, і відповідні норми не можуть тлумачитися як обмеження його права на працю.

Також прихильники обговорюваного обмеження посилаються на міркування охорони здоров'я найманого працівника [7, с. 119] і навіть на необхідність «захищати працівника від самого себе» [7, с. 27–28]. Така аргументація не може бути прийнятною, оскільки обмежує право людини на працю і ширше – право вільно розпоряджатися самим собою, право на життя зрештою. Намагання держави «захищати людину від неї самої» є нічим іншим, як проявом етатистських і патерналістських підходів, неповаги до фундаментальних прав людини, що є несумісним із верховенством права.

Вважаємо, що додаткові обмеження тривалості роботи як за сумісництвом, так і за основним місцем роботи, що є імперативними саме для працівника, мають встановлюватися виключно законом і лише в окремих сферах із міркувань забезпечення безпеки інших осіб, інших суттєвих суспільних інтересів (щодо водіїв, пілотів, операторів інших джерел підвищеної небезпеки тощо).

3.4. Крім того, для сумісників передбачалася додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: п. 8 Положення № 43 передбачав звільнення з роботи за сумісництвом у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Слід у цілому позитивно оцінити вилучення цієї підстави припинення трудового договору. М. Савельєва слушно наголошувала, що звільнення з роботи за сумісництвом у разі прийняття працівника, який не є сумісником, «є дискримінаційною та не відповідає загальним засадам регулювання трудових відносин, у тому числі конституційним та міжнародно-правовим» [25, с. 160] та пропонувала або взагалі скасувати таку підставу звільнення, або принаймні кваліфікувати таке звільнення як окремий випадок звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України [25, с. 162], що є більш сприятливим для працівника.

У зв'язку з цим також варто зазначити, що прийняття на роботу працівника на умовах сумісництва є добровільним рішенням, а отже, і відповідальністю роботодавця. Якщо роботодавець воліє, аби ту чи іншу посаду працівник займав за основним місцем роботи, однак укладає трудовий договір із сумісником, він має нести позитивну відповідальність за таке рішення і не повинен мати дискримінаційного повноваження звільнити сумісника.

3.5. Інша частина «втрачених» норм стосувалася забезпечення узгодження трудових відносин за основним місцем роботи і за сумісництвом. Передусім ідеться про «синхронізацію» відпусток: п. 3 Постанови № 245 та п. 6 Положення № 43 передбачали, що «відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи». Вважаємо, що відповідну норму необхідно відновити у чинному законодавстві (наприклад, у Законі України «Про відпустки»), передбачивши

можливість індивідуального або колективного договірною регулювання.

3.6. Наступна група «втрачених» норм стосувалася встановлення деяких спеціальних правил для окремих випадків сумісництва та виведення окремих випадків виконання додаткової роботи з-під дії норм про сумісництво.

Так, Положення № 43 містило Додаток – Перелік робіт, які не є сумісництвом (далі – Перелік). Ним встановлювався перелік додаткових робіт, котрі не вважалися сумісництвом, а також воно дозволяло виконання деяких із них у межах основного робочого часу.

Крім того, Порядок обчислення середньої заробітної плати (затверджений постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08.02.1995) [19] передбачає, що при обчисленні середньої заробітної плати не враховуються заробітна плата на роботі за сумісництвом, за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством (підпункт «ї» п. 4). Положення № 43 якраз встановлювало подібні винятки у п. 10, відповідно до якого заробітна плата на всіх місцях роботи за певних обставин враховувалася при обчисленні середнього заробітку деяких працівників освіти, медичних і фармацевтичних працівників. Також цей пункт зараховував до середньої заробітної плати зазначеним особам додаткову оплату за роботу, що не є сумісництвом, передбачену п. 8 Переліку.

Завдяки цим нормам могли реалізовуватися норми спеціального законодавства, що передбачають особливу форму додаткової зайнятості працівників освіти поза межами сумісництва. Так, п. 91 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти [17] передбачає для низки працівників закладів освіти (зокрема, директорів шкіл), які працюють за основною посадою на повний посадовий оклад (ставку), виконання певної кількості викладацької роботи поза сумісництвом, тобто без зайняття додаткової посади.

Нині ж, за відсутності Переліку, що виключав таку роботу з обсягу поняття сумісництва, правова природа виконання працівниками освіти додаткової роботи за пунктом 91 вказаної Інструкції є невизначеною. До речі, занепокоєння щодо цього аспекту скасування Положення № 43 вже висловила Профспілка працівників освіти і науки України [11].

Вищезазначене демонструє, наскільки різноманітними та важливими були деякі системно-функціональні зв'язки інституту сумісництва у попередньому його вигляді. Вважаємо, що необхідно переглянути та у зміненому вигляді відновити окремі норми Положення № 43 (Перелік, спеціальні норми про середню заробітну плату). Також доцільно провести моніторинг законодавства з метою виявлення подібних випадків, коли скасування Постанови № 245 та Положення № 43 перешкоджає реалізації інших правових норм, що залишаються чинними.

Висновок. Досліджені зміни в трудо-правовому інституті сумісництва є проявом загальної тенденції дерегуляції та лібералізації трудових відносин. Оцінка таких змін є суперечливою. Позитивним є надання легального визначення поняття сумісництва на рівні КЗпП України. Водночас таке визначення може бути удосконалене, зокрема, викладене в редакції, запропонованій нами вище. Усунення більшості заборон та обмежень щодо сумісництва, що містилися у скасованих Постанові № 245 та Положенні № 43 (заборона сумісництва для деяких категорій працівників, можливість встановлення додаткових локальних обмежень; обмеження робочого часу при роботі за сумісництвом), також у цілому слід оцінити позитивно, оскільки такі зміни відповідають конституційному праву на працю, принципам верховенства права та рівності. Водночас у ході законодавчих змін було втрачено низку правових норм, котрі в інтересах працівника синхронізували відносини щодо щорічних відпусток при роботі за сумісництвом, а також виводили за межі регулювання інститутом сумісництва деякі види додаткової роботи і при цьому забезпечували функціонування деяких спеціальних норм у суміжних трудо-правових інститутах. Отже, пропонується розглянути питання відновлення таких норм у чинному трудовому законодавстві.

Список використаних джерел

1. Белоусова А. С. Совместительство и совмещение профессий (должностей) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 1989. 21 с.
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підруч. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
3. Венедіктов С. В. Сумісництво як складовий елемент сучасного трудового правовідношення: його стан та перспективи розвитку. *Держава і право*. 2010. Вип. 50. С. 371–378.

4. Веренич Н. В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2003. 173 с.
5. Гевел О. Про умови роботи за сумісництвом. *Право України*. 2002. № 2. С. 68–73.
6. Гніденко В. І. Правове регулювання гнучких форм зайнятості : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Сєвєродонецьк, 2021. 269 с.
7. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 188 с.
8. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
9. Конституція України від 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
10. Лавриненко О. В. Совместительство в трудовом праве: теоретический анализ понятийного аппарата. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2008. № 1. С. 43–52.
11. Основні зміни в трудовому законодавстві з 1 січня 2023 року. *Профспілка працівників освіти і науки України*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10044-osnovni-zminy-v-trudovomu-zakonodavstvi-z-1-sichnia-2023-roku.html>.
12. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Знання, 2003. 146 с.
13. Про визнання такими, що втратили чинність, деяких постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2022-%D0%BF>.
14. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>.
16. Про запобігання корупції : Закон України від 14.10.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
17. Про затвердження Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти : наказ Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93>.
18. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>. (втратив чинність).
19. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>.
20. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
21. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>. (втратив чинність).
22. Про скасування наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43 : розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.11.2022 № 1047-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2022-%D1%80>.
23. Про сумісництво посадових осіб державних і комунальних установ та соціальні гарантії інвалідів : лист Міністерства праці та соціальної політики України від 16.09.2010 № 294/13/116-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0294203-10>.
24. Проект Закону України «Про працю». Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці. *Міністерство економіки України*. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>.
25. Савельєва М. О. Додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 32. С. 155–164.
26. Трудове право України: Академічний курс : підруч. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 4-ге вид. Київ : Ін Юре, 2010. 536 с.

Надійшла до редакції 10.04.2023

References

1. Belousova, A. S. (1989) Sovmestitelstvo y sovmeshchenie professii (dolzhnostei) [Multiple jobholding and combining professions (jobs)] : dis. ... kand. jurid. nauk. : 12.00.05. Moscщц. 21 p.
2. Bolotina, N. B. (2006) Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine] : Pidruch. Kyiv : Vikar. 725 p. [in Ukr.].
3. Venediktov, S. V. (2010) Sumisnytstvo yak skladovyї element suchasnoho trudovoho

pravovidnoshennia: yoho stan ta perspektyvy rozvytku [Multiple jobholding as a constituent element of the modern labor relationship: its state and prospects for development]. *Derzhava i pravo*. Vyp. 50. pp. 371–378. [in Ukr.].

4. Verenysh, N.V. (2003) Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi za sumisnytvom i sumishchenniam profesii (posad) [Peculiarities of legal regulation of multiple jobholding and combination combining professions (jobs)] : dys. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05. Kharkiv. 173 s. [in Ukr.].

5. Hevel, O. (2002) Pro umovy roboty za sumisnytvom [On terms of multiple jobholding]. *Pravo Ukrainy*. № 2. pp. 68–73. [in Ukr.].

6. Hnidenko, V. I. (2021) Pravove rehuliuвання hnuchkykh form zainiatosti [Legal regulation of flexible forms of employment] : dys. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05. Severodonetsk. 269 p. [in Ukr.].

7. Holovan, T.H. (2007) Sumisnystvo ta sumishchennia profesii (posad) v trudovomu pravi [Multiple jobholding and combination combining professions (jobs) in labor law] : dys. ... kand. yuryd. nauk. 12.00.05. Kharkiv. 188 p. [in Ukr.].

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of labor laws of Ukraine] vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. [in Ukr.].

9. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA%96-%D0%B2%D1%80>. [in Ukr.].

10. Lavrynenko, O. V. (2008) Sovmestylstvo v trudovom prave: teoretycheskyi analiz poniatyinoho apparata [Multiple jobholding in labor law: theoretical analysis of the conceptual apparatus]. *Visnyk Luhanskoho derzhavnogo universytetu vnutrishnikh sprav imeni E.O. Didorenka*. № 1. pp. 43–52.

11. Osnovni zminy v trudovomu zakonodavstvi z 1 sichnia 2023 roku [Main changes in labor legislation from January 1, 2023]. *Profspilka pratsivnykiv osvity i nauky Ukrainy*. URL: <https://pon.org.ua/novyny/10044-osnovni-zminy-v-trudovomu-zakonodavstvi-z-1-sichnia-2023-roku.html>. [in Ukr.].

12. Pylypenko, P. D. (2003) Pidstavy vynykennia indyvidualnykh trudovykh pravovidnosyn [Grounds for individual labor relations emergence]. Kyiv : Znannia. 146 p. [in Ukr.].

13. Pro vyznannia takymy, shcho vtratly chynnist, deiakyykh postanov Kabinetu Ministriv Ukrainy z pytan roboty za sumisnytvom pratsivnykiv derzhavnykh pidprijemstv, ustanov i orhanizatsii [On recognition as invalid of some resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine on multiple jobholding of employees of state enterprises, institutions and organizations] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22.11.2022 № 1306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2022-%D0%BF>. [in Ukr.].

14. Pro vidpustky [On leaves] : Zakon Ukrainy vid 15.11.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>. [in Ukr.].

15. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn [On amending some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations] : Zakon Ukrainy vid 01.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20>. [in Ukr.].

16. Pro zapobihannia koruptsii [On prevention of corruption] : Zakon Ukrainy vid 14.10.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>. [in Ukr.].

17. Pro zatverdzhennia Instruksii pro poriadok obchyslennia zarobitnoi platy pratsivnykiv osvity [On approval of the Instruction on the procedure for calculating the salary of education workers] : nakaz Ministerstva osvity Ukrainy vid 15.04.1993 № 102. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0056-93>. [in Ukr.].

18. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro umovy roboty za sumisnytvom pratsivnykiv derzhavnykh pidprijemstv, ustanov i orhanizatsii [On approval of the Regulation on multiple jobholding terms of employees of state enterprises, institutions and organizations] : nakaz Ministerstva pratsi Ukrainy, Ministerstva yustytzii Ukrainy, Ministerstva finansiv Ukrainy vid 28.06.1993 № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93> (expired). [in Ukr.].

19. Pro zatverdzhennia Poriadku obchyslennia serednoi zarobitnoi platy [On approval of the Procedure for calculating the average salary] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF>. [in Ukr.].

20. Pro oplatu pratsi [On wages] : Zakon Ukrainy vid 24.03.1995. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>. [in Ukr.].

21. Pro robotu za sumisnytvom pratsivnykiv derzhavnykh pidprijemstv, ustanov i orhanizatsii [On multiple jobholding of employees of state enterprises, institutions and organizations] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 03.04.1993 № 245. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF> (expired). [in Ukr.].

22. Pro skasuvannia nakazu Ministerstva pratsi Ukrainy, Ministerstva yustytzii Ukrainy, Ministerstva finansiv Ukrainy vid 28 chervnia 1993 r. № 43 [On cancellation of the order of the Ministry of Labor of Ukraine, the Ministry of Justice of Ukraine, the Ministry of Finance of Ukraine dated June 28, 1993 No. 43] : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 22.11.2022 № 1047-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1047-2022-%D1%80>. [in Ukr.].

23. Pro sumisnystvo posadovykh osib derzhavnykh i komunalnykh ustanov ta sotsialni harantii invalidiv [On multiple jobholding of officials of state and communal institutions and social guarantees for the disabled] : lyst Ministerstva pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy vid 16.09.2010 № 294/13/116-10. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0294203-10>. [in Ukr.].

24. Proekt Zakonu Ukrainy «Pro pratsiu» [Draft Law of Ukraine «On Labor»]. Dyrektorat

rozvytku rynku pratsi ta umov oplaty pratsi. *Ministerstvo ekonomiky Ukrainy*. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>. [in Ukr.].

25. Savelieva, M. O. (2016) *Dodatkovy pidstavy prypynennia trudovoho dohovoru iz sumisnykamy* [Additional grounds for terminating an employment contract with multiple jobholding workers.]. *Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka*. 2016. № 32. pp. 155–164. [in Ukr.].

26. *Trudove pravo Ukrainy: Akademichnyi kurs* [Labor law of Ukraine: Academic course]: pidruch. ; za red. P. D. Pylypenka. 4-te vyd. Kyiv : In Yure, 2010. 536 p. [in Ukr.].

ABSTRACT

Lilia Zolotukhina. Current trends and problems of multiple jobholding legal regulation.

An analysis of the latest changes in the positive legal regulation of multiple jobholding in the labor law of Ukraine is held. It's been ascertained that the changes in question are a manifestation of the general trend of modern legal policy of Ukraine favoring deregulation, optimization and liberalization of labor relations and multiple jobholding relations in particular. The analysis takes into account the historical context of the legal regulation of multiple jobholding, which consists, in particular, in the fact that the canceled norms mostly reflected the soviet approach to multiple jobholding.

Providing a legal definition of multiple jobholding at the law level has been positively evaluated. An improved version of this definition is proposed as it takes into account the irrelevance of such a feature of multiple jobholding as performing additional jobs in the time free from the main job. The cancellation of a number of bans and restrictions on multiple jobholding (in particular, bans on multiple jobholding for some categories of employees; the possibility of establishing additional local restrictions on multiple jobholding; limitation of working hours for multiple jobholding), as well as the cancellation of the discriminatory grounds for dismissing multiple jobholding workers, have also been positively evaluated. These changes correspond to the constitutional right to work, the principles of rule of law and equality. At the same time, in the course of legislative changes, a number of legal norms were lost, while those norms: used to be beneficial for the employees interests; used to perform a synchronization of parallel labor relations on annual leaves during multiple jobholding; and also used to draw some types of additional work out of the scope of multiple jobholding regulations. Therefore, it is suggested to consider restoration of such norms in the current labor legislation.

Keywords: *multiple jobholding, prohibition, restriction, dismissal, working hours, annual leave, wages.*

УДК 347.961

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-164-171



Ігор ПАСТУХ[©]

доктор юридичних наук, професор
(Національна академія внутрішніх
справ, м. Київ, Україна)

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОБМЕЖЕННЯ У ПРАВІ ВЧИНЕННЯ НОТАРІАЛЬНИХ ДІЙ

Розглянуто зміст положень законодавства України про нотаріат стосовно обмеження у праві вчинення нотаріальних дій. Встановлено, що закріплені у ст. 9 Законі України «Про нотаріат» норми не відповідають тим вимогам, заборонам та обмеженням, що встановлені Законом України «Про запобігання корупції» до нотаріусів як осіб, які надають публічні послуги, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у професійній діяльності під час вчинення нотаріальних дій. Основні пропозиції у статті стосуються змін та доповнень профільного закону про нотаріат з метою узгодження його з положеннями антикорупційного законодавства.

Ключові слова: *обмеження у праві вчинення нотаріальних дій, нотаріальні дії, нотаріальна діяльність, особистий інтерес, приватний інтерес.*

© І. Пастух, 2023

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-5889-7055>

igordp76@gmail.com