

**Литвиненко В. М.,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
завідувачка кафедри публічного та приватного права  
Національного університету «Чернігівська політехніка»  
ORCID: 0000-0003-4206-0266

## ДЕЯКІ ПИТАННЯ СУМІСНИЦТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ СЬОГОДНІ

### SOME ISSUE OF COMPATIBILITY IN LABOR LAW TODAY

Стаття присвячена теоретико-правовому дослідженню сумісництва в трудовому праві. Сьогодні все частіше виникають питання щодо врегулювання відносин пов'язаних із застосуванням сумісництва і його обмеженням. Актуальність цього питання викликана насамперед скасуванням підзаконних нормативно-правових актів, які визначали поняття сумісництва, його обмеження, тривалість робочого часу за сумісництвом, перелік робіт, які не є сумісництвом та інші, зокрема це Постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», Постанови Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 р. № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» та Наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій». У статті акцентовано на тому, що основними нормативними актами, які сьогодні регулюють питання сумісництва, зокрема і його обмеження, є Кодекс законів про працю України та Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року. Також вказано, що питання сумісництва згідно з чинним законодавством України можуть визначатися колективним договором та угодою сторін. Обмеження сумісництва можливе на законодавчому рівні, локальному рівні в колективному договорі та індивідуально у трудовому договорі. У зв'язку з відсутністю в законодавстві трактування поняття «інша оплачувана діяльність» проаналізовано різні ознаки такої діяльності, які наведені в наукових працях окремих авторів, а також зроблена спроба дати визначення даного поняття.

**Ключові слова:** сумісництво, суміщення, законодавство, обмеження суміщення, колективний договір, трудовий договір, функції держави.

The article is devoted to the theoretical and legal study of co-employment/moonlighting in labor law. Today, more and more often questions arise regarding the regulation of relations related to the usage of co-employment/moonlighting and its limitation. The relevance of this issue is caused, first of all, by the cancellation of subordinate legal acts that defined the concept of part-time work, its limitations, the length of working hours during part-time job, the list of jobs that are not part-time and others, in particular, the Resolutions of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated April 3, 1993 r. No. 245 “Part-time work of employees of state-owned enterprises, institutions and organizations”, Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated March 4, 2015 No. 81 “Part-time work of employees of state-owned enterprises, institutions and organizations who move from the areas of anti-terrorist operation” and 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 “About the approval of the Regulation of the conditions of part-time employees of state enterprises, institutions and organizations”. The article emphasizes that the main regulatory acts, which today regulate the issue of co-employment/moonlighting, including its limitations, are the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine “About the Prevention of Corruption” dated October 14, 2014. It is also indicated that the issues of co-employment /moonlighting, according to the current legislation of Ukraine, can be determined by the collective agreement and the agreement of the parties. Limitation of co-employment is possible at the legislative level, at the local level in the collective agreement and individually in the labor agreement. Because of the lack of defining of the concept of “other paid activity” in the legislation, various signs of such activity, which are defined in the scientific works of individual authors, were analyzed, and the attempt was made to give a definition of this concept.

**Key words:** co-employment/ moonlighting, co-employment, legislation, restrictions on co-employment, collective agreement, labor contract, functions of the state.

**Постановка проблеми.** Зміни в законодавстві, що зумовлені скасуванням підзаконних нормативно-правових актів, які врегульовували окремі питання сумісництва: обмеження сумісництва, тривалість робочого часу за сумісництвом,

перелік робіт, що не є сумісництвом, викликали суперечності відносно того чи зняті обмеження по сумісництву чи вони, все ж, існують. Різна оцінка і трактування факту втрати чинності Постанови Кабінету Міністрів України

від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», Постанови Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 р. № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» [1] та Наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [2] і викликали потребу в дослідженні сумісництва у трудовому праві сьогодні.

**Аналіз наукових досліджень.** Питанню сумісництва тією чи іншою мірою приділялася достатня увага як з погляду трактування цього поняття і відмежування його від суміщення, так і з позиції характеристики його в різних сферах діяльності та для різного кола осіб. Так, свій науковий інтерес до сумісництва проявляли Білик В. М., Братель С. Г., Венедіктов С. В., Іншин М. І., Яценко В. П. та інші. Втім періодичні зміни трудових відносин у цій сфері, які викликають потребу у вдосконаленні законодавства, провокують до нових наукових розвідок з цього питання.

**Постановка завдання.** Метою цієї статті є теоретико-правове дослідження сумісництва та комплексний аналіз правової основи для його застосування у трудовому праві.

**Виклад основного матеріалу.** Згідно з Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) 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 [3]. Основний Закон у сфері праці закріплює можливість укладати трудовий договір на декількох підприємствах, установах та організаціях, якщо не встановлено іншого (обмежень) на законодавчому рівні, на локальному рівні, тобто колективним договором та індивідуально за угодою сторін, тобто, як правило, у самому трудовому договорі.

Крім цього, КЗпП визначає, що сумісництво – це 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 [3]. Отже, з огляду на зазначене варто акцентувати, що сумісництво можливе: на тому ж підприємстві, іншому підприємстві (фізичної особи-роботодавця) та, що є важливим, у вільний від основної роботи час. Основна робота передбачає повну зайнятість, а тому робота за сумісництвом, як правило, виконується на умо-

вах неповної (часткової) зайнятості, враховуючи співвідношення робочого часу й часу відпочинку для нормального функціонування людського організму та відновлення працездатності. Сумісництво здійснюється обов'язково на умовах трудового договору.

Нормативні акти, згадані вище, які встановлювали обмеження сумісництва, тривалість робочого часу за сумісництвом та інші особливості поширювалися виключно на державні підприємства, установи, організації, тобто, відносно ж роботи за сумісництвом для приватних підприємств обмежень не передбачалося. Однак, варто нагадати, що згідно з КЗпП законодавство про працю, яке складається з КЗпП та інших актів законодавства України, регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [3].

Сьогодні питання сумісництва насамперед врегульовується КЗпП, який прямих обмежень щодо сумісництва не закріплює, проте, як згадували вище, питання сумісництва, зокрема його обмеження можуть визначатися іншими нормативними актами.

Основним нормативним актом, який сьогодні встановлює обмеження щодо сумісництву, є Закон України «Про запобігання корупції» від 14 жовтня 2014 року. Згідно даного Закону обмеження щодо сумісництва встановлюються для осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, перелік яких закріплений п. 1 ч. 1 ст. 3 згаданого вище Закону, зокрема до них належать: а) Президент України, Голова Верховної Ради України, його Перший заступник та заступник, Прем'єр-міністр України, Перший віце-прем'єр-міністр України, віце-прем'єр-міністри України, міністри, інші керівники центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України, та їх заступники, Голова Служби безпеки України, Генеральний прокурор, Голова Національного банку України, його перший заступник та заступник, Голова та інші члени Рахункової палати, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, Уповноважений із захисту державної мови, Голова Верховної Ради Автономної Республіки Крим, Голова Ради міністрів Автономної Республіки Крим; б) народні депутати України, депутати Верховної Ради Автономної Республіки Крим, депутати місцевих рад, сільські, селищні, міські голови; в) державні службовці, посадові особи місцевого самоврядування; г) військові посадові особи Збройних Сил України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України та інших утворених відповідно до законів військових формувань, крім військовослужбовців строкової військової служби, курсантів вищих військових

навчальних закладів, курсантів вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, курсантів факультетів, кафедр та відділень військової підготовки; г) судді, судді Конституційного Суду України, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої ради правосуддя, посадові особи секретаріату Вищої ради правосуддя, Голова, заступник Голови, члени, інспектори Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, посадові особи секретаріату цієї Комісії, посадові особи Державної судової адміністрації України, присяжні (під час виконання ними обов'язків у суді); д) особи рядового і начальницького складу державної кримінально-виконавчої служби, особи начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, особи, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України; е) посадові та службові особи органів прокуратури, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України, дипломатичної служби, державної лісової охорони, державної охорони природно-заповідного фонду, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, і центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну митну політику; є) Голова, заступник Голови Національного агентства з питань запобігання корупції; ж) члени Центральної виборчої комісії; з) поліцейські; и) посадові та службові особи інших державних органів, у тому числі Фонду соціального страхування України та Пенсійного фонду, органів влади Автономної Республіки Крим; і) члени державних колегіальних органів, у тому числі уповноважені з розгляду скарг про порушення законодавства у сфері публічних закупівель; ї) Керівник Офісу Президента України, його Перший заступник та заступники, уповноважені, прес-секретар Президента України; й) Секретар Ради національної безпеки і оборони України, його помічники, радники, помічники, радники Президента України (крім осіб, посади яких належать до патронатної служби та які обіймають їх на громадських засадах); к) члени правління Фонду соціального страхування України, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Пенсійного фонду, Наглядової ради Пенсійного фонду [4].

Саме цим категоріям осіб забороняється: 1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; 2) входити до складу правління, інших виконавчих чи контрольних органів, наглядової ради підприємства або організації, що має на меті одержання прибутку (крім випад-

ків, коли особи здійснюють функції з управління акціями (частками, паями), що належать державі чи територіальній громаді, та представляють інтереси держави чи територіальної громади в раді (спостережній раді)), якщо інше не передбачено Конституцією або законами України, крім випадку, передбаченого абзацом першим частини другої статті 25 Закону України «Про запобігання корупції» [4].

Законодавством не визначено поняття «інша оплачувана діяльність», однак у науці точаться дискусії відносно визначення даного поняття. Отож, одні до основних характеристик оплачуваної діяльності належать: вона не є сумісництвом, суміщенням та підприємницькою діяльністю, а також викладацькою, науковою та творчою діяльністю, медичною та суддівською практикою, інструкторською практикою зі спорту; передбачає активну поведінку особи, яка здійснює таку діяльність, та водночас виключається у випадку отримання особою пасивних доходів; має місце у випадку зайняття іншою оплачуваною діяльністю хоча б один раз; за виконану роботу або надані послуги особа отримала винагороду, оплату чи вчинила відповідні дії з метою її одержання [5, с. 62]. Крім згаданих характеристик іншої оплачуваної діяльності, у наукових дослідженнях, присвячених цій тематиці, наводять ще такі: особа має виконувати функції держави або місцевого самоврядування як основну роботу; інша оплачувана діяльність, з якою особа суміщає виконання обов'язків держави або місцевого самоврядування, повинна мати характер додаткової відносно виконання відповідних обов'язків; основна робота виконується особою повний робочий день і за неї вона отримує повний оклад (ставку), за умови, що оплата його праці на основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи [6, с. 44]. Аналіз наведених ознак «іншої оплачуваної діяльності» дозволяє визначити це поняття як активна діяльність особи, яка має основне місце роботи на умовах трудового договору (контракту) з повною зайнятістю, що направлена на отримання винагороди (оплати) за її здійснення.

Проте згадані обмеження не поширюються на певні категорії осіб, які визначені п. 3 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції», наприклад, на осіб молодшого начальницького складу служби цивільного захисту, які проходять службу в аварійно-рятувальних формуваннях та пожежно-рятувальних підрозділах у змінному режимі (за умови відсутності у таких осіб повноважень із здійснення заходів державного нагляду (контролю), реєстрації декларацій відповідності матеріально-технічної бази суб'єктів господарювання вимогам законодавства з питань пожежної безпеки, ліцензування), науково-педагогічних, наукових працівників та здобувачів вищої освіти, зокрема військових

навчальних закладів (закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання, військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти), залучених Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти на оплатній основі до проведення акредитації та ін. [4].

Крім законодавчого рівня, обмеження сумісництва може встановлюватися, як було згадано раніше, на локальному рівні, тобто в колективному договорі та індивідуально у трудовому договорі. Так, наприклад, згідно із Колективним договором Національного університету «Львівська політехніка» на 2021–2024 рр., схваленим конференцією трудового колективу Національного університету «Львівська політехніка» 30 червня 2021 року зі змінами, внесеними згідно з ухвалою конференції трудового колективу Національного університету «Львівська політехніка» від 31 січня 2023 року, працівникам, які за освітою мають право на викладацьку роботу, дозволити виконувати таку роботу в межах основного робочого часу відповідно до переліку робіт, які не є сумісництвом, затвердженого спільним наказом Мін'юсту, Мінпраці та Мінфіну від 28.06.1993 р. № 43 (Педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більш як 240 годин на рік...) [7]. Тобто колективним договором визначено дозвіл у межах робочого часу займатися тими видами робіт, які не є сумісництвом, перелік яких затверджений

Наказом, який уже втратив чинність. Також вказується максимальний обсяг педагогічної роботи з погодинною оплатою праці на рік. Вважаємо, що у цьому випадку врегулювання питання сумісництва є недостатньо вдалим і потребує доопрацювання в частині формулювання цієї норми колективного договору, особливо в частині дозволу виконувати роботу за сумісництвом в межах основного робочого часу, що суперечить закріпленню законодавством трактуванню терміна «сумісництво». До того ж піддається сумніву можливість поєднання роботи за основним місцем роботи в основний робочий час роботи за сумісництвом, яка згідно КЗпП повинна виконуватися у вільний від основної роботи час.

**Висновки.** З огляду на проведене дослідження можна дійти таких висновків:

1) законодавство про працю, яке врегулювало питання сумісництва у 2022 році зменшилося із втратою чинності певних нормативно-правових актів, про які згадано вище;

2) основним нормативним актом, який врегулює питання обмеження сумісництва сьогодні, є Закон України «Про запобігання корупції», оскільки більшість спеціальних законів, наприклад, Закон України «Про державну службу» та інші посилаються на цей Закон;

3) крім загальнодержавного врегулювання, обмеження сумісництва може визначатися на локальному та індивідуальному рівнях.

#### Список використаних джерел:

1. Перелік постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, що втратили чинність : Постанова Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 р. № 1306. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1306-2022-p#Text> (дата звернення 2.08.2023).
2. Про скасування наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43: Розпорядження КМУ від 22 листопада 2022 р. № 1047-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1047-2022-p#Text> (дата звернення 02.08.2023)].
3. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.71 № 322-VIII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123> (дата звернення 2.08.2023).
4. Про запобігання корупції : Закон України від 14 жовтня 2014 року. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. ст. 2056.
5. Сенік В., Загинеї З. Інша оплачувана діяльність як складова обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2016. № 2(44). С. 58–64.
6. Загинеї З. А. Зайняття іншою оплачуваною діяльністю як складова антикорупційної заборони. *Наука і правоохоронна діяльність*. 2017. № 3 (37). С. 39–45.
7. Колективний договір Національного університету «Львівська політехніка» на 2021–2024 рр., схвалений конференцією трудового колективу Національного університету «Львівська політехніка» 30 червня 2021 року із змінами, внесеними згідно з ухвалою конференції трудового колективу Національного університету «Львівська політехніка» від 31 січня 2023 року працівникам: URL: <https://lpnu.ua/profspilka-pratsivnykiv/normatyvni-dokumenty-profspilky> (дата звернення: 2.08.2023).