

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.82>

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ЗА СУМІСНИЦТВОМ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Олійник У.М.,*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного, трудового
та господарського права,**Харківський національний університет внутрішніх справ*

ORCID: 0000-0002-7846-6842

e-mail: uljanka2009@ukr.net

Олійник У.М. Окремі питання організації роботи за сумісництвом в період воєнного стану.

В статті проведено аналіз сутності організації трудових відносин на умовах сумісництва в період воєнного стану. Звертається увага на те, що саме воно є додатковою гарантією реалізації особою належного їй права на працю. З часів повномасштабного вторгнення російської держави, робота на умовах сумісництва набула особливого поширення, оскільки дає можливість не лише забезпечити подальший розвиток діяльності багатьох галузей, але й отримувати додатковий заробіток працівникам та реалізовувати трудові функції, що відповідають їхнім професійним навичкам.

Законом України «Про запобігання корупції» встановлені обмеження щодо сумісництва осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за винятком викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту, однак в умовах воєнного стану вказані вище обмеження не поширюються на державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою.

Серед позитивних моментів в організації трудових відносин за сумісництвом в умовах воєнного стану виділено втрату чинності постановою Кабінету міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказу Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», що дало можливість відкинути не лише пережитки радянського періоду, а й організувати трудові відносини у відповідності до темпів розвитку сучасного ринку праці.

Звертається увага на особливості організації роботи за сумісництвом при прийнятті на роботу, організації робочого графіка, наданні щорічних відпусток, виплати при тимчасовій непрацездатності, декларуванні, призупиненні трудового договору.

Ключові слова: сумісництво, роботодавець, трудові відносини, повний робочий день, воєнний стан, щорічна відпустка, тимчасова непрацездатність, основне місце роботи, звільнення з роботи, зайнятість.

Oliinyk U.M. Certain issues of organizing part-time work during martial law.

The article analyzes the essence of the organization of labor relations on the terms of part-time work. Attention is drawn to the fact that it is an additional guarantee of the realization by a person of his right to work. Since the full-scale invasion of the Russian state, part-time work has become particularly widespread, as it allows not only to ensure the further development of many industries, but also to receive additional earnings for employees and to implement labor functions that correspond to their professional skills.

The Law of Ukraine «On Prevention of Corruption» establishes restrictions on the part-time work of persons authorized to perform state or local government functions, with the exception of teaching, scientific and creative activities, medical practice, instructor and referee practice in sports, however, under martial law, the above restrictions do not apply to civil servants (except for civil servants of category «A»), local government officials (except for officials whose positions are classified as first - third categories), if such persons are on unpaid leave or in case of downtime.

Among the positive aspects of organizing part-time employment relations under martial law, the invalidation of the Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 03.04.1993 No. 245 "On

Part-time Work of Employees of State Enterprises, Institutions and Organizations” 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 “On Approval of the Regulations on the Conditions of Part-time Work of Employees of State Enterprises, Institutions and Organizations” was highlighted, which made it possible not only to discard the remnants of the Soviet period, but also to organize labor relations in accordance with the pace of development of the modern labor market.

Attention is drawn to the peculiarities of organizing part-time work when hiring, organizing a work schedule, providing annual leave, payments in case of temporary incapacity for work, declaring, and suspending an employment contract.

Key words: part-time work, employer, labor relations, full-time work, martial law, annual leave, temporary disability, main place of work, dismissal from work, employment.

Постановка проблеми. В умовах триваючого стану існує загроза повного або часткового зупинення діяльності багатьох підприємств, установ та організацій різної форми власності, що тягне за собою не лише зниження необхідного соціального та економічного рівня розвитку, а й зменшення рівня заробітної плати працівників та реалізації ними їх трудового потенціалу. Щоб врегулювати це несприятливе явище, багато працівників намагаються поряд із основною роботою реалізувати свої трудові функції на додаткових роботах – за сумісництвом.

Робота за сумісництвом є додатковою гарантією реалізації особою належного їй права на працю, оскільки воно дає можливість не лише набути нових та реалізувати існуючі професійні навички, а й отримати додаткову заробітну плату за виконану роботу.

Зважаючи на те, що відносини роботодавця із найманим працівником, який працює за сумісництвом, на сьогоднішній день є доволі звичним та поширеним явищем, через що й потребує чіткого правового врегулювання державою.

Метою дослідження є комплексний аналіз організації роботи за сумісництвом, визначення особливостей його застосування та пошук законодавчих шляхів вирішення окремих проблем його урегулювання.

Стан опрацювання проблематики. Зважаючи на те, що сумісництво застосовується здавна на підприємствах, установах та організаціях різної форми власності та підпорядкування, воно було неодноразово предметом дослідження багатьох науковців. Значні напрацювання щодо розвитку та аналізу цього поняття були зроблені Веренич Н.В. [1], Джулай Г.Г. [2], Панченко М.В. [3], Гамалюком Б.М. [4], Маловичко С.П. [5], Гевел О. [6], однак питання сумісництва потребує подальшого дослідження, зважаючи на зміни, які були внесені в чинне законодавство та, зокрема, воєнний стан в нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Кожен працівник, який працює на умовах трудового договору, наділений правом окрім основної роботи виконувати іншу оплачувану роботу на умовах строкового або безстрокового трудового договору шляхом сумісництва у вільний час від основної роботи. Сумісництво є невід’ємним правом кожного, яке, згідно чинного законодавства, особа, що працює може реалізувати на тому самому або іншому підприємстві, установі чи організації або ж у фізичної особи підприємця, зважаючи на обмеження, які встановлені для окремих категорій осіб.

Чинними нормативно-правовими актами, які регулюють організацію трудових відносин із сумісниками, не встановлено обмеження щодо кількості роботодавців, з якими може одночасно працювати за сумісництвом.

Згідно п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 встановлені обмеження щодо сумісництва осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, за винятком викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту [7]. В даному контексті слід звернути увагу на те, що в умовах воєнного стану обмеження, встановлене зазначеною вище нормою законодавства, не поширюється на державних службовців (крім державних службовців категорії «А»), посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою. У відповідності до п. 28 Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції» щодо особливостей застосування законодавства у сфері запобігання корупції в умовах воєнного стану» від 008.07.2022 № 2381-IX, такі особи зобов’язані припинити зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики зі спорту) чи підприємницькою діяльністю відповідно до частини другої статті 25 цього Закону протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки [8].

Окрім обмежень щодо роботи за сумісництвом, встановлених чинним законодавством, окремі з них можуть встановлюватися роботодавцем в колективному договорі, що укладається між ним та

профспілковим органом. До прикладу, такі обмеження закріплюються ними на локальному рівні, якщо роботу за сумісництвом не можливо поєднувати з роботою за основним місцем, оскільки це може спричинити надмірне перевантаження чи перевтому працівника.

При організації роботи на умовах сумісництва було б доцільно звернутися до актів міжнародного законодавства, зокрема вимог Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року «Про деякі аспекти організації робочого часу», згідно якої щоденний відпочинок працівника має тривати не менше 11 послідовних годин впродовж кожних двадцяти чотирьох годин [9]. Нажаль, на сьогоднішній день ця норма в чинному законодавстві не застосовується, однак, зважаючи на те, що Україна стоїть на шляху європеїзації, було б доцільно імплементувати її у національне законодавство.

Рядом нормативно-правових актів, таких як постанова Кабінету міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» встановлювали обмеження щодо роботи за сумісництвом, однак, постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1306, і розпорядженням № 1047-р. цього ж дня вище вказані постанови були скасовані. Зазначеним вище нормативно-правовими актами, були встановлені, в тому числі, обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом – не більше чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна була перевищувати половини місячної норми робочого часу [10]. Втрата цими нормативними актами чинності дала можливість організувати іншим чином трудові відносини на засадах сумісництва.

Окрім того, це стало позитивним чинником в організації трудових відносин, оскільки цим самим було стерто не лише їх радянські пережитки, а й значно розширило права їх учасників.

Аналізуючи працевлаштування на роботу за сумісництвом, можна виділити його наступні особливості:

- 1) сам факт прийняття працівника на роботу на умовах сумісництва (обсяг його навантаження) повинен бути відображений у заяві працівника та в подальшому, в наказі роботодавця про прийняття на роботу. Виходячи з рекомендацій Міністерства соціальної політики України, запис працівнику про роботу за сумісництвом може вноситися до трудової книжки працівника кадровою службою за основним місцем роботи на підставі довідки або наказу з місця роботи за сумісництвом [11]. Згода роботодавця з основного місця роботи на роботу за сумісництвом такого працівника, згідно чинного законодавства, не вимагається. Однак, на роботодавця, який розпочинає трудові правовідносини із найманим працівником покладено обов'язок направити відповідне повідомлення до податкових органів.

- 2) Згідно ст. 21 Кодексу законів про працю України, працівник має право працювати на умовах трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях [12]. Однак, працюючи за сумісництвом, як сторона роботодавця, так і сторона працівника має дотримуватися порядку організації роботи у вільний від основної роботи час. Особливість такої роботи полягає в тому, що графік роботи сумісника не повинен співпадати із графіком роботи за основним місцем роботи, що відображається в таблиці обліку робочого часу такого працівника [13].

- 3) Згідно чинного законодавства сумісник може працювати повний робочий день, узгодивши це попередньо із роботодавцем. При чого на нього поширюються всі чинні норми трудового законодавства, включаючи соціальні, норми праці та відпочинку. Окрім того, на роботодавця покладено обов'язок забезпечити оплату праці за кожною з посад, не нижче рівня мінімальної заробітної плати, встановленої чинним законодавством. У разі, якщо працівник за основним місцем роботи перебуває у відрядженні, то оплата роботи за сумісництвом в такому разі не проводиться.

- 4) При оформленні на роботі працівника, який має намір працювати за сумісництвом, діє той самий порядок, що й при прийнятті за основним місцем роботи із врахуванням відповідності особи кваліфікаційним вимогам, які встановлені до обумовленої посади. Окрім того, суміснику на загальних підставах у відповідності до ст. 26 Кодексу законів про працю України може бути встановлено випробувальний термін [12].

- 5) Окремо слід звернути увагу на те, що Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», починаючи з 2023 року була обмежена можливість оплати лікарняних суміснику, якщо цю виплату вони отримували за основним місцем роботи. Проте перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцями як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом у формі матеріального забезпечення, що повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу). Однак з 04.04.2025, згідно із Законом України від 18.12.2024 № 4158-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо загальнообов'язкового держав-

ного соціального страхування» застрахованим особам надають допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю як за основним місцем роботи, так і за сумісництвом [14].

6) Зважаючи на триваючий воєнний стан в нашій державі, чинним законодавством щодо ведення військового обліку не розмежовує сумісників та основних працівників. А тому, військово-зобов'язані працівники, які оформлені за сумісництвом, поряд з основними працівниками, відображаються у військовому обліку на підприємстві, установі організації наступним чином: шляхом подачі військово-облікових документів при прийомі на роботу та відображенні у списках персонального військового обліку та відомості оперативного обліку призовників, військовозобов'язаних та резервістів. [16]

7) В контексті подальшого розкриття зазначеного питання, доцільно звернути увагу, що працівникам-сумісникам щорічні відпустки надаються на загальних підставах. При чому оформляти таку відпустку працівник має право як окремо за основним місцем роботи та сумісництвом, так і одночасно. Крім цього, сумісник має право на отримання компенсації за невикористану відпустку так само, як і основний працівник. Якщо тривалість відпустки за місцем роботи за сумісництвом менша, ніж за основним місцем роботи, сумісникам, за їхнім бажанням, в обов'язковому порядку повинна надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи. Для цього суміснику достатньо подати заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати за його місцем роботи за сумісництвом. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на цьому підприємстві за бажанням працівника надаються сумісникам одночасно з відпусткою за основним місцем роботи [16]. Тобто, працівник-сумісник наділений правом на відпустку нарівні з іншими працівниками.

8) У разі, якщо на основному місці роботи з працівником призупинено дію договору, відповідно до ст. 13 Закону України «Про особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану», або ж він знаходиться у неоплачуваній відпустці, чи у випадку встановлення простій, то такого працівника можна прийняти за сумісництвом на повну зайнятість (повний робочий день).

9) Окремо слід звернути увагу на те, що у випадку звільнення з роботи за сумісництвом статус безробітного таким працівником не набувається, а тому підстав для отримання ним допомоги по безробіттю, у відповідності до Закону України «Про зайнятість населення» немає. Якщо працівник-сумісник звільняється з основного місця роботи, то місце роботи за сумісництвом може стати для нього основним [17].

10) За умови, якщо особа, що працює за сумісництвом, є суб'єктом декларування, та працювала на умовах сумісництва впродовж звітного періоду, то така робота (посада) в обов'язковому порядку підлягає декларуванню у розділі XV «Робота за сумісництвом».

Висновки. Отже, впровадження воєнного стану в нашій державі, змінило підходи щодо організації праці. Зважаючи на мобілізаційні процеси, міграцію працездатного населення значно поширився кадровий дефіцит, що призводить, в свою чергу до залучення до роботи працівників на умовах сумісництва, яке дає можливість забезпечити безперервність робочих та виробничих процесів.

Втрата чинності постановою Кабінету міністрів України від 03.04.1993 № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» дало можливість на сьогоднішній день, зокрема, в умовах воєнного стану, запровадити новий режим організації праці, який більше відповідає сучасним ринковим відносинам.

Сумісництво є фактором, на якому базується політика зайнятості працездатного населення нашої держави, оскільки дає можливість реалізувати належне особі конституційне право на працю. На сьогоднішній день невирішеним залишається питання адаптації чинного трудового законодавства щодо врегулювання взаємовідносин між роботодавцем та працівником, який працює на умовах сумісництва, забезпечення ефективного захисту обох сторін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення; Національний університет внутрішніх справ. Харків. 2003. 19 с.
2. Джулай Г.Г. Правове регулювання праці за сумісництвом. *Гуманіт. вісн. НУК*. Миколаїв: НУК, 2011. Вип. 4. С. 63–68.
3. Панченко М.В. Особливості суміщення та сумісництва професій (посад) в органах СБ України. *Європейські перспективи*. 2012. № 3(3). С. 132–136.

4. Гамалюк Б.М. Трудове право: конспект лекцій для студентів усіх форм навчання. Івано-Франківськ: ІМЕ "Галицька Академія", 2004. 344 с.
5. Маловичко С.П. До питання правового регулювання роботи за сумісництвом. URL: http://donetsk.medprof.org.ua/uploads/media/%D0%94%D0%BE_%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%80%D0%B5%D0%B3%D1%83%D0%BB%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D1%81%D1%83%D0%BC%D1%96%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf.
6. Гевел О. Про умови роботи за сумісництвом. *Право України*. 2002. № 2. С. 67-68.
7. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
8. Про внесення змін до Закону України «Про запобігання корупції»: Закон України від 08.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2381-20#Text>.
9. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 04.11.2003. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77782.
10. 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#Text>.
11. Щодо працевлаштування за сумісництвом: Лист Міністерства соціальної політики України від 14.04.2017 р. URL: <http://consultant.parus.ua/?doc=0ASC8931B6>.
12. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
13. Робота за сумісництвом: що варто знати? URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/230880_robota-za-sumsnitstvom-shcho-var-to-znati.
14. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування: Закон України від 18.12.2024 № 4158-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4158-20#Text>.
15. Сумісництво: особливості працевлаштування в 2024 році. URL: <https://smartfin.ua/blog/sumisnytstvo-osoblyvosti-pratsevlashtuvannya-v-2024-rotsi>.
16. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
17. Про особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.