

16. Pylypenko, H.M. (2013), "The nature of interaction of state and market coordination", *Ekonomika rozvytku* [Economics of Development], no. 4 (68), pp. 47-51.
17. Prylutskiy, A.M. (2011), "Market in the system of categories of modern economic theory", *Teoretychni ta prykladni pytannya ekonomiki*, Iss. 25, pp. 185-197.
18. Yuditskiy, O.L. "Legal basis of economic competition as an object of state regulation", available at : <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10yolodr.pdf>.
19. Shulha, Zh.O. (2009), "Problems of socially oriented market economy : theoretical and methodological aspects", *Visnik Berdyanskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, no. 2, pp. 47-51.

УДК 342.734: 331.526.3 (477+4)

## ГАРАНТІЇ, ОБМЕЖЕННЯ ТА ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ НА УМОВАХ СУМІСНИЦТВА В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

Яцкевич І.І., здобувач

*Інститут права ім. І. Малиновського Національного університету «Острозька академія»,  
вул. Семінарська, 2, м. Острозь, Рівненська обл., Україна  
ivan-y@ukr.net*

У статті проведено порівняльний аналіз правового регулювання, практики й досвіду реалізації особою права на працю через укладення трудового договору на умовах сумісництва. Визначено перспективи вдосконалення правового регулювання юридичних гарантій реалізації права на працю через укладення трудового договору з кількома роботодавцями в аспекті нової кодифікації трудового права України та виконання положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Визначено переваги, недоліки та причини сумісництва.

*Ключові слова:* юридичні гарантії права на працю, сумісництво, реформування трудового законодавства.

## ГАРАНТИИ, ОГРАНИЧЕНИЯ И ПРАКТИКА РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД НА УСЛОВИЯХ СОВМЕСТИТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ И ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ

Яцкевич И.И.

*Институт права им. И. Малиновского Национального университета «Острожская академия»,  
ул. Семинарская, 2, г. Острог, Ровенская обл., Украина  
ivan-y@ukr.net*

В статье произведен сравнительный анализ правового регулирования, практики и опыта реализации лицом права на труд посредством заключения трудового договора на условиях совместительства. Определены перспективы усовершенствования правового регулирования юридических гарантий реализации права на труд посредством заключения трудовых договоров с несколькими работодателями в аспекте новой кодификации трудового права Украины, а также исполнения положений Соглашения об ассоциации между Украиной и Европейским Союзом. Определены преимущества, недостатки и причины совместительства.

*Ключевые слова:* юридические гарантии права на труд, совместительство, реформирование трудового законодательства.

## GUARANTEES, RESTRICTIONS AND PRACTICE OF RIGHT TO WORK REALIZATION AS SECOND JOB IN UKRAINE AND EUROPEAN UNION

Iatskevych I.I.

*I. Malynovskyi Institute of law, the national university of Ostroh academy,  
str. Seminarska, 2, Ostroh, Rivne region, Ukraine  
ivan-y@ukr.net*

The publication contains comparative analysis of legal regulation, practice and experience of realization person's right to work via concluding employment contract for work as second job. The prospective of improving of legal regulation for legal guarantees of right to work realization via concluding employment contract with several employers in the view of new codification of Labor Law of Ukraine, as well as fulfilling of Association Agreement between Ukraine and EU provisions, is presented. The advantages and disadvantages, as well as reasons for multiple jobholding are defined.

According to Ukrainian legislation multiple jobholding may be limited up to total restriction. There are list of jobs which are not considered as secondary job. The anticorruption legislation has some provisions restricting multiple jobholding for public servicemen even after public service termination.

Foreign experience of secondary jobholding regulation splits into three main groups: 1) forbidding; 2) limiting; 3) allowing multiple jobholding. European countries' national labor legislation mostly bears employee's obligation to inform principal employer on secondary employment. Considering own interests, the employer may allow or forbid employee to hold secondary job. But common practice is not favorable to multiple jobholding because of 1) working time according to EU legislation is limited within 48 hours including overtime work; 2) long working hours cause higher risk of incidents at work; 3) it threatens confident information.

The draft Labor Code of Ukraine regulates multiple jobholding better than effective one, but not comprehensively. As a result, many provisions of actual Labor Code of Ukraine are repeated, but rights of the parties of labor contract are not balanced conform to market principles of labor relations regulation. The author suggests allowing employer's permit for secondary jobholding only in case of employee's part-time employment. In case of full-time employment, the employee should inform employer on secondary jobholding. So the right to work and full employment will be observed in this case, but interest of employer and employee will be balanced.

*Key words: legal guarantees of right to work, multiple jobholding, labor legislation reform.*

Кризові явища в економіці часто супроводжуються змінами в кількісних і якісних показниках трудової зайнятості населення, що створює додаткові об'єктивні стимули для пошуку додаткового заробітку на умовах сумісництва. Очевидно, що реалізація працівником свого права на працю через укладення паралельних трудових договорів може як позитивно, так і негативно впливати на трудові відносини з кожним із роботодавців. Наразі трудове законодавство України щодо трудових відносин на умовах сумісництва застаріле й не повною мірою відображає та враховує сучасні реалії, у яких такі відносини виникають, розвиваються та припиняються.

У юридичній літературі неодноразово підкреслювалося, що для побудови правової держави й утвердження принципу верховенства права необхідно, щоб у відносинах між людиною й державною владою вирішальне значення мали природні, невід'ємні права та свободи людини, а верховенство Конституції України було однією з вирішальних складових правової держави й верховенства права [1, с. 4-5]. У цьому відношенні реалізація особою права на працю, у тому числі й на умовах сумісництва, як конституційного права кожної людини вимагає особливих правових механізмів його забезпечення, якими є юридичні гарантії.

Актуальність зазначеної проблемки полягає в тому, що чинне правове регулювання потребує реформування й адаптації до нових ринкових умов існування трудових відносин і із часом буде лише зростати, адже глобалізація економіки, євроінтеграційні процеси, гармонізація національного законодавства із законодавством Європейського Союзу (далі – ЄС) призведуть до загострення соціально-трудового аспекту проблеми реалізації права на працю на умовах сумісництва. Успішне розв'язання конфлікту інтересів як працівника з кожним із його роботодавців, так і цих роботодавців між собою, що може виникнути через сумісництво, значною мірою залежатиме від балансу інтересів зацікавлених сторін цих відносин, що потребує адекватного правового забезпечення.

Аналіз останніх наукових досліджень показує, що проблемам реалізації права на працю на умовах сумісництва було присвячено чимало наукових праць. Теоретичну основу дослідження сумісництва складають праці таких представників науки трудового права: С.В. Венедиктов, Н.В. Веренич, Т.Г. Головань, М.І. Іншин, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Р.З. Лівшиця, М.О. Міщук, В.Г. Ротань, П.Д. Пилипенко, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інші. Чимало досліджень також присвячено адаптації національного законодавства України до законодавства Європейського Союзу, що в наш час набуває юридично обов'язкового значення. Зокрема, цій темі присвятили свої праці О.К. Вишняков, М.М. Грекова, М.О. Дей, І.П. Лаврінчук, В.І. Муравйов, Р.А. Петров, М.Л. Смолярова, Ф.А. Цесарський та інші вчені. Однак розвиток трудових відносин, реформування трудового законодавства потребує наукового підґрунтя запроваджуваних реформ, критичного аналізу нових ініціатив, зарубіжного досвіду з урахуванням здобутків вітчизняної наукової думки й українських реалій, у яких трудові відносини розвиваються.

Мета публікації – проаналізувати європейське (як національне, так і наднаціональне) і національне правове регулювання сумісництва, а також положення проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) на предмет узгодження такого регулювання з юридичними гарантіями реалізації особою права на працю, передбаченими національними й міжнародними стандартами у сфері праці.

Право на працю закріплене ст.43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на працю, яку він вільно обирає або на яку він вільно погоджується, а держава створює умови для повного здійснення

громадянами права на працю [2]. Для розвитку конституційної гарантії права на повну реалізацію права на працю ч.2 ст.21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) закріплено право працівника реалізувати свої здібності до продуктивної та творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін [3].

Хоча ст. 21 КЗпП України не обмежує сумісництво ні за кількістю трудових договорів про роботу за сумісництвом, які може укласти працівник, ні за тривалістю робочого часу, однак згідно з Постановою Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [4]. Проте зазначена постанова стосується правового регулювання трудових відносин за сумісництвом лише державних підприємств, установ та організацій, а тому поширювати її на всіх працівників не виправдано.

Водночас чинний КЗпП України не містить визначення сумісництва, а наведене в ч.2 ст.21 цього кодексу трактування зазначеного явища трудового права створює безліч проблемних питань під час його застосування на практиці [5, с. 372]. Варто також розмежувати трудові відносини за сумісництвом (тобто праця за двома трудовими договорами) та суміщення (тобто одночасно виконання двох трудових функцій в одного роботодавця за одним трудовим договором).

Не вдаючись у понятійно-категоріальні аспекти сумісництва, зазначимо, що національним законодавством встановлено низку інших обмежень і заборон реалізації права на працю за договором на умовах сумісництва. Так, ст.7 Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» [6] особам, визначеним у п.1 ч.1 ст.4 цього закону, заборонено займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової та творчої діяльності, медичної практики, інструкторської й суддівської практики зі спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією України або законами України. Якщо Конституцією України й законами України для окремих посад встановлено спеціальні обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності, то їх додержання забезпечується за спеціальними процедурами. Аналогічні обмеження (лише щодо іншого кола суб'єктів, на яких вони поширюються) передбачені в ст.25 нового антикорупційного закону [7] та інших окремих законів України. Перелік робіт, які не є сумісництвом, а тому на них не поширюються відповідні обмеження, визначено «Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [8].

Додатково обмеження щодо роботи за сумісництвом можуть встановлюватися колективним договором та угодою сторін (трудовим договором, оскільки він є угодою між працівником і власником щодо взаємних прав та обов'язків) [9, с. 338], що передбачено ч.2 ст.21 КЗпП України. Однак потрібно виважено підходити до формулювання такого обмеження в трудовому чи колективному договорі, звертаючи особливу увагу на відповідність правових наслідків порушення трудового договору в цій частині, враховувати право працівників на повну зайнятість тощо.

Незважаючи на зазначені вище обмеження щодо роботи за сумісництвом, умови роботи за сумісництвом є допустимими й характерними для правового регулювання трудових відносин у пострадянських країнах. Такій тенденції, зокрема, сприяв перехідний період у розвитку національних економік цих країн, у тому числі й України. Більше того, за спостереженням М.С. Фолі, робота за сумісництвом часто ставала основним доходом, порівняно з рівнем оплати праці за основним місцем роботи [10]. Водночас посилення ринкових тенденцій у правовому регулюванні соціально-трудових відносин супроводжується зменшенням питомої ваги сумісництва.

Згідно із КЗпП України працівник не зобов'язаний брати дозвіл у роботодавця за основним місцем роботи на роботу за сумісництвом, на відміну від практики та правового регулювання трудових відносин за сумісництвом у країнах ЄС, де робота за сумісництвом суперечить ринковому підходу до регулювання трудових відносин, зокрема, з метою захисту комерційної таємниці. Так, згідно з трудовим законодавством Угорщини, працівник зобов'язаний інформувати роботодавця про роботу за сумісництвом, а роботодавець може дозволити або припинити сумісництво з метою захисту своїх інтересів [11, с. 170]. У трудовому праві Болгарії, як і в українському, розрізняється внутрішнє й зовнішнє сумісництво, однак дозволяється укладати трудовий договір про додаткову працю лише з

одним роботодавцем за згоди роботодавця за основним місцем роботи, який у свою чергу питає згоди трудового колективу [11, с. 173].

Концептуальний аналіз сумісництва, проведений Міжнародною організацією праці, вказує як на позитивні, так і негативні наслідки сумісництва. Так, перевагами сумісництва є: 1) додатковий заробіток; 2) диверсифікація трудової діяльності, особливо за умови монотонного характеру трудової функції за основним місцем роботи; 3) більша незалежність та задоволення особистих інтересів. У свою чергу недоліками роботи за сумісництвом вважаються такі: 1) імовірність термінового виклику на роботу; 2) можливість додаткових витрат, наприклад транспортних; 3) потенційний конфлікт між вимогами до працівника за кожним місцем роботи; 4) імовірність негативного впливу на здоров'я працівника у зв'язку з робочим часом підвищеної тривалості [12]. Основними причинами сумісництва вважаються економічні фактори [13-29].

Аналіз світової практики правового регулювання трудового сумісництва дозволяє виділити кілька основних підходів до цієї проблеми. Так, наприклад, у галузі охорони здоров'я розрізняють три основні моделі правового регулювання сумісництва лікарів, а саме: повністю заборонено (Португалія, Греція), обмежено дозволено (Канада, Італія), повністю дозволено (Індонезія, Єгипет) [14, с. 2627]. У країнах Європейського Союзу обмеження сумісництва пов'язане передусім із дотриманням встановлених європейським законодавством стандартів щодо тривалості робочого часу, охорони праці, а також практики захисту комерційної таємниці. Разом із тим встановлені обмеження не повинні суперечити гарантіям реалізації права на працю та повну зайнятість. Зокрема, як зазначає В.К. Костюк, Європейська соціальна хартія (переглянута) визначає гарантії права на справедливі умови праці шляхом покладення на сторін зобов'язання встановити розумну тривалість робочого дня та тижня й поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці й інші відповідні фактори [15, с. 51].

Положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) деталізуються в Директиві Європарламенту та Ради 2003/88ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» (далі – Директива 2003/88ЄС), яка в ст.6 встановлює, що тривалість робочого тижня не може перевищувати 48 годин [16]. Однак у цьому документі не визначено, чи вказане обмеження тривалості робочого часу стосується лише основного місця роботи працівника, чи тривалості робочого часу за всіма трудовими договорами. Звичайно, з точки зору практики недоцільно поширювати цю норму й на трудові договори про роботу за сумісництвом, адже тоді складно визначити, який із роботодавців нестиме відповідальність за порушення встановленого 48-годинного робочого тижня в сумарному вигляді, якщо за кожним окремим трудовим договором такого порушення немає. Водночас кожен працівник має право на працю, яке гарантується міжнародно-правовими принципами свободи праці. Однак зазначене обмеження тривалості робочого часу було встановлене з метою забезпечення безпечних і здорових умов праці. Адже, як свідчать аналітичні дослідження, сумісництво призводить до підвищення загальної тривалості робочого часу й зумовленого цим зростання рівня виробничого травматизму [17, с. 5]. Тому загальна європейська практика не схильна до укладання трудових договорів за сумісництвом за умов повної зайнятості за основним місцем роботи працівника, адже в такому випадку матиме місце перевищення 48-годинного робочого тижня, що негативно впливатиме на працездатність працівника, а відтак і на якість виконання трудової функції працівником за кожним із його трудових договорів.

Отже, лише за умов неповної зайнятості за основним місцем роботи сумісництво не призводитиме до порушення встановленого обмеження тривалості робочого тижня.

До трудового договору в країнах загального права часто включають умову про заборону конкуренції, яка, зокрема, полягає в забороні працівнику укладати трудовий договір з іншим роботодавцем, що може негативно вплинути на становище основного роботодавця на ринку. Така практика досить поширена й ґрунтується насамперед на ринкових підходах до правового регулювання трудових відносин. Більше того, подібні обмеження можуть застосовуватися навіть після припинення трудових відносин із роботодавцем, який є конкурентом (потенційним конкурентом) щодо нового роботодавця. Однак роботодавець мусить довести доцільність такого обмеження й запровадити для працівника певні компенсації.

На відміну від чинного КЗпП України, у проекті Трудового кодексу України відносини щодо роботи за сумісництвом більш конкретно врегульовані. Так, згідно з положеннями ст.44 проекту ТК України сумісництвом – виконання працівником у вільний від основної роботи час іншої оплачуваної роботи

на підставі трудового договору [18]. У проекті ТК України також передбачено право працівника укладати кілька трудових договорів про роботу за сумісництвом.

Проектом ТК України не допускається робота за сумісництвом на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, якщо основна робота пов'язана з такими умовами, осіб, які не досягли вісімнадцятирічного віку, вагітних жінок, а також в інших випадках, встановлених законом. Аналогічно до чинного КЗпП України передбачається можливість встановлювати обмеження щодо роботи за сумісництвом трудовим законодавством, колективним або трудовим договором. Згідно із ч.6 ст.280 проекту ТК України забороняється приймати на роботу за сумісництвом неповнолітніх осіб. У проекті ТК України (ч.2 ст.31) також передбачено, що працівник має право укладати трудовий договір до свого звільнення з попереднього місця роботи. У такому разі в трудовому договорі зазначається умова виконання роботи за основним місцем роботи чи за сумісництвом. Під час оформлення прийняття на роботу працівник у заяві має вказати, чи ця робота є основним місцем роботи, чи за сумісництвом.

Зважаючи на вищенаведене, аналіз чинного трудового законодавства дозволяє також зробити висновок про несистематизований характер правового регулювання реалізації права на працю, що ускладнює його гарантування юридичними засобами. Згідно із загальним правилом сумісництво українським законодавством дозволяється, а ступінь обмеження й коло суб'єктів, на яких поширюються встановлені обмеження, визначаються окремими законами (імперативно) або трудовими чи колективними договорами (диспозитивно). Оскільки робота за трудовим договором, у тому числі на умовах сумісництва, має регламентований характер, то загальне обмеження сумісництва максимальною тривалістю робочого часу в сумарному вираженні не суперечить встановленим гарантіям реалізації права на працю.

Аналіз проекту ТК України показує, що проблемні питання забезпечення юридичних гарантій права на працю за умов роботи за сумісництвом недостатньо врегульовані. На нашу думку, позиція законодавця має бути більш збалансованою та враховувати інтереси як роботодавців, так і працівників. Варто було б дозволити роботу за сумісництвом працівникам, які за основним місцем роботи працюють неповний робочий час, що відповідало б гарантії права на повну трудову зайнятість (з урахуванням антикорупційних обмежень). Разом із тим вважаємо, що роботодавець за основним місцем роботи має право знати про роботу працівника за сумісництвом, адже на практиці виникатиме низка ситуацій, коли потрібно узгоджувати, наприклад, період відпустки, надурочних робіт тощо. Крім того, поза увагою законодавця залишаються правове регулювання умов трудового договору про неконфліктність, переманювання персоналу, що в умовах ринкової економіки будуть набувати все більшої актуальності, про що свідчить досвід країн ЄС. Ці питання потрібно врегулювати в новому Трудовому кодексі України, щоб трудові права працівників були гарантованими, а права й обов'язки сторін трудового договору – збалансованими. Лише в такому випадку правове регулювання трудових відносин у сучасних умовах відповідатиме вимогам ринкової економіки й інтеграції України в європейський суспільно-політичний і економічний простір.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Козюбра М.І. Принципи верховенства права і правової держави : єдність основних вимог / М.І. Козюбра // Наукові записки. Т. 64 : Юридичні науки / Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія» ; [редкол. тем. вип. : Козюбра М.І. (гол.), Авер'янов В.Б., Буроменський М.В. ... та ін. ; упоряд. Козюбра М.І., Александрова Н.В. ; рец. Стецюк П.Б., Тихомиров О.Д.]. – К. : Києво-Могилянська академія, 2007. – С. 3-9.
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141
3. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
4. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 3.04.1993, № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>
5. Венедіктов С.В. Сумісництво як складовий елемент сучасного трудового правовідношення : його стан та перспективи розвитку / С.В. Венедіктов // Держава і право : збірник наукових

- праць. Юридичні і політичні науки. – Випуск 50. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2010. – 772 с.
6. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 01.04.2011 // *Голос України* від 15.06.2011. – № 107.
  7. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року // *Голос України* від 25.10.2014. – № 206.
  8. Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Наказ № 43 від 28.06.93 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0076-93>
  9. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 4-те вид., перероб. і доп. – Харків: Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
  10. Foley M. Multiple Job Holding In Russia During Economic Transition [Electronic resource] / Mark C. Foley. – 1993. – Access mode: [www.econ.yale.edu/growth\\_pdf/cdp781.pdf](http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp781.pdf).
  11. Цесарський Ф. Типові моделі правової регламентації трудових договорів у законодавстві країн Центральної та Східної Європи [Електронний ресурс] / Ф. Цесарський // *Вісник Академії правових наук України*. – 2011. – № 2. – С. 167-174. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/varny\\_2011\\_2\\_18.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/varny_2011_2_18.pdf)
  12. Multiple job-holding. International Labour Office. Conditions of Work and Employment. Information Sheet No. WT-19, Geneva, August 2004 [Electronic resource]. – Access mode: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169672.pdf)
  13. Hipple, Steven F. Multiple jobholding during the 2000s. [Electronic resource] – *Monthly Labor Review*. – July 2010. – P. 21-32. – Access mode: <http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/07/art3full.pdf>
  14. Kiwanuka S.N., Kinengyere A.A., Rutebemberwa E., Nalwadda C., Ssengooba F., Olico-Okui, Pariyo G.W. Dual practice regulatory mechanisms in the health sector: a systematic review of approaches and implementation. [Electronic resource]. – London: EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London. – March 2011, 48 p. – Access mode: [http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr\\_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf](http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf)
  15. Костюк В.Л. Європейська соціальна хартія (переглянута): тенденції удосконалення правового становища суб'єктів трудового права / В.Л. Костюк // *Юридична наука: Науковий юридичний журнал*. – 2011. – № 3. – С. 48–53
  16. Директива Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2004 року про деякі аспекти організації робочого часу [Офіційний переклад] [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minjust.gov.ua/file/32400>
  17. Revisions to the European working time directive: recent Eurofound research: Background paper [Electronic resource] / John Hurley, Felix Wolf. – EF/08/101/EN. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. – 19 p., Access mode: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6474&langId=en>
  18. Проект Трудового кодексу України / народний депутат України М.М. Папієв; Реєстр. № 1658 від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>

#### REFERENCES

1. Kozyubra, M.I. (2007), “Principles of the rule of law and constitutional state: unity of the basic requirements”, *Naukovi zapysky. Vol. 64: Yurydychni nauky* [Наукові записки. Т. 64: Юридичні науки], Kiev Mohyla academy, Kyiv, Ukraine, pp. 3-9.
2. “Constitution of Ukraine of June 28, 1996”, *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrayiny*, 1996, no. 30, art. 141.
3. “Labour Code of Ukraine”, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

4. "On part-time job of employees of state enterprises, institutions and organizations" : Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 3.04.1993, № 245, available at : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-п>
5. Venediktov, S.V. (2010), "Part-time job as a part of the modern employment relationship : its status and prospects", *Derzhava i pravo : zbirnyk naukovykh prats. Yurydychni i politychni nauky*, issue 50, Kyiv, Ukraine.
6. "On Grounds of Corruption Prevention and Counteraction" : Law of Ukraine of 01.04.2011, *Holos Ukrayiny*, June 15, 2011, no. 107.
7. "On Corruption Prevention" : Law of Ukraine of October 14, 2014, *Holos Ukrayiny*, October 25, 2014, no. 206.
8. "On approval of the Resolution on part-time job of employees of state enterprises, institutions and organizations" : Order № 43 of 28.06.93, available at : <http://zakon.rada.gov.ua/go/z0076-93>
9. Prilipko, S.M. and Yaroshenko, O.M. (2011), *Trudove pravo Ukrayiny : pidruchnyk. – 4-te vid., pererob. i dop.* [Labour law of Ukraine : textbook. – 4<sup>th</sup> issue, amended and supplemented], Vydavnytstvo «FINN», Kharkiv, Ukraine.
10. Foley M. (1993), Multiple Job Holding in Russia during Economic Transition, available at : [www.econ.yale.edu/growth\\_pdf/cdp781.pdf](http://www.econ.yale.edu/growth_pdf/cdp781.pdf).
11. Tsesarskiy, F. (2011), "Standard models of legal regulation of labour contracts in the legislation of countries of Central and Eastern Europe", *Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrayiny*, no. 2, pp. 167-174, available at : [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vapny\\_2011\\_2\\_18.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/vapny_2011_2_18.pdf)
12. Multiple job-holding. International Labour Office. Conditions of Work and Employment. Information Sheet No. WT-19, Geneva, August 2004, available at : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169672.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169672.pdf)
13. Hipple, Steven F. (2010), Multiple jobholding during the 2000s., *Monthly Labor Review*, July 2010, pp. 21-32, available at : <http://www.bls.gov/opub/mlr/2010/07/art3full.pdf>
14. Kiwanuka S.N., Kinengyere A.A., Rutebemberwa E., Nalwadda C., Ssengooba F., Olico-Okui, Pariyo G.W. (2011), Dual practice regulatory mechanisms in the health sector : a systematic review of approaches and implementation, London : EPPI-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London, March 2011, 48 p. available at : [http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr\\_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf](http://www.who.int/alliance-hpsr/projects/alliancehpsr_ugandasystematicreviewdualpractice.pdf)
15. Kostyuk, V.L. (2011), "European Social Charter (revised) : Trends of improvement of the legal status of labor law subjects", *Yurydychna nauka : Naukovyi yurydychnyi zhurnal*, no. 3, pp. 48-53.
16. Directive of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time [Офіційний переклад], available at : <http://www.minjust.gov.ua/file/32400>
17. John Hurley and Felix Wolf (2008), Revisions to the European working time directive : recent Eurofound research : Background paper, EF/08/101/EN, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, available at : <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6474&langId=en>
18. Papiev, M.M. (2014), "Draft Labour Code of Ukraine", Reg. № 1658 of 27.12.2014, available at : <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=32260>.