

УДК 349.2

Савельєва М. О.,

к.ю.н., доцент,

Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ДОДАТКОВІ ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ІЗ СУМІСНИКАМИ

Стаття присвячена проблемним питанням додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками. Встановлено, що додаткові підстави звільнення сумісників не відповідають загальним засадам та спрямованості правового регулювання трудових відносин, а їх формалізація у чинних та перспективних джерелах права є незадовільною. Сформульовано відповідні рекомендації та пропозиції.

Ключові слова: сумісництво, додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками, право на працю, трудо-правові гарантії, джерела трудового права.

Постановка проблеми. Відповідно до пункту 8 нині чинного Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій [10] (далі – Положення № 43), «звільнення з роботи за сумісництвом провадиться з підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги». Ці підстави припинення трудового договору слід вважати додатковими підставами припинення трудового договору із сумісниками [2, с. 11]. Проект Трудового кодексу України [17] (далі – проект ТК України) у дещо зміненому вигляді сприйняв норми п. 8 Положення: так, відповідно до ч. 5 ст. 45 Проекту ТК України [17], «припинення трудових відносин з працівником, який працює за сумісництвом, з виплатою вихідної допомоги здійснюється з підстав, передбачених цим Кодексом та законами, а також у разі: 1) прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи; 2) обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці. Про наступне звільнення із вказаних підстав роботодавець зобов'язаний попередити працівника не пізніше ніж за два тижні».

Наразі існують актуальні невирішені питання доцільності існування зазначених додаткових підстав припинення трудового договору із сумісни-

ками; їх відповідності правовим приписам вищої юридичної сили, зокрема загальним положеннями про право людини на працю; якості їх правової інституціоналізації.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Питання особливостей правового регулювання трудових відносин працівників, які працюють за сумісництвом, присвячені, зокрема, роботи таких авторів, як: Н. В. Веренич, Т. Г. Головань, І. А. Іоннікова, Л. В. Ломакіна, М. О. Міщук, Л. А. Педченко, В. Г. Сойфер, А. М. Соцький та ін.

Слід констатувати, що власне питанням додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками приділяється відносно небагато уваги. Частково це можна пояснити тим, що за чинним законодавством вони стосуються лише працівників державних підприємств, установ і організацій.

Метою цієї статті є вирішення питання доцільності існування додаткових підстав припинення трудового договору із сумісниками; їх відповідності правовим приписам вищої юридичної сили; якості їх правової інституціоналізації.

Сучасний стан правового регулювання звільнення сумісників за додатковими підставами не може бути визнаний задовільним через те, що відповідні підстави містяться у неналежному джерелі права (Положення № 43 [10], затверджене наказом міністерств). В Кодексі законів про працю України [4] (далі – КЗпП України) така підстава згадується лише один раз в контексті норм про участь профспілок у процедурі звільнення (див. ст. 43-1 КЗпП України [4]). Натомість, як впливає із пп. 8 та 9 ч. 1 ст. 38 КЗпП України [4], підстави припинення трудових відносин можуть передбачатися виключно законами України та контрактом.

Цілком вірно зазначає І. А. Іоннікова: «основоположним принципом інституту припинення трудового договору з ініціативи роботодавця є принцип, відповідно до якого працівник може бути звільнений лише за наявності підстав, передбачених чинним законодавством. Проте деякі підстави, що застосовуються в практичній діяльності, не передбачені законодавством України про працю» [3, с. 11]. Серед таких підстав вчена називає, зокрема, «звільнення за сумісництвом у випадку прийняття роботодавцем на займану працівником посаду особи, яка не є сумісником, а також у випадках обмеження права певних категорій громадян працювати за сумісництвом відповідно до законодавства» [3, с. 11]; і робить, в цілому, слушну пропозицію закріпити такі підстави в КЗпП України та Трудовому кодексі України [3, с. 11].

Цікавим є й генезис Положення № 43 [10], який виявляє й інші формальні вади цього джерела. Воно було затверджено відповідно до п. 5 пос-

танови Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» [16] (далі – Постанова КМУ № 245). Постанова КМУ № 245 [16], в свою чергу, була прийнята на виконання ст. 18 Декрету КМУ «Про оплату праці» [11], яка передбачала, що *«Умови найму на роботу за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються актами законодавства України»* (тут і далі курсив наш – М.С.). Слід нагадати, що схожа норма міститься і в нині чинному Законі України «Про оплату праці» [12] (ч. 2 ст. 19): *«Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств визначаються Кабінетом Міністрів України»*; а також в КЗпП України [4] (ч. 2 ст. 102-1): *«Умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України»*. Сама по собі Постанова КМУ № 245 [16] жодних додаткових підстав звільнення сумісників не передбачала і не гадувала. Пунктом 5 Постанови КМУ № 245 [16] доручалося Міністерству праці разом з Міністерством юстиції та Міністерством фінансів розробити і затвердити положення про умови роботи за сумісництвом, *передбачивши в ньому особливості застосування цієї постанови для окремих категорій працівників (наукових, медичних і фармацевтичних працівників, професорсько-викладацького складу та інших), а також визначити перелік робіт, що не вважаються сумісництвом»*.

Отже, Постанова КМУ № 245 [16] та Положення № 43 [10], зокрема і в частині встановлення додаткових підстав звільнення сумісників не відповідають не лише пп. 8 та 9 ч. 1 ст. 38 КЗпП України [4], але і іншим положенням актів вищої юридичної сили. А саме:

1. Чинна на момент прийняття цих двох актів ст. 18 Декрету КМУ «Про оплату праці» [11] передбачала визначення актами законодавства України лише умов найму на роботу за сумісництвом, але не умов роботи чи умов звільнення. Та й Постанова КМУ № 245 не доручала міністерствам визначати додаткові підстави звільнення сумісників.

Слід також звернути уваги на те, що накази центральних органів виконавчої влади (а саме таким актом затверджено Положення № 43 [10]) не охоплюються обсягом поняття «законодавство» в тому вигляді, як його витлумачив Конституційний Суд України («закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України і законів України» [18]). На цю обставину також звертає увагу Т. Г. Головань [1, с. 171–172].

2. На даний час, коли чинними є згадані вище положення ч. 2 ст. 19 Закону України «Про оплату праці» [12] та ч. 2 ст. 102-1 КЗпП України [4],

єдиним підзаконним актом, який може встановлювати умови роботи за сумісництвом є постанови Кабінету Міністрів України.

У випадку прийняття Трудового кодексу України питання належного джерела правового регулювання звільнення сумісників за додатковими підставами буде знято. Окрім того, проект ТК України [17] передбачає наступні новели:

1) загальне правове регулювання трудових відносин із сумісниками щодо додаткових підстав звільнення незалежно від форми власності роботодавця.

З одного боку, в літературі висловлювалися пропозиції «врегулювати працю за сумісництвом не лише працівників державних підприємств, установ, організацій, а й інших форм власності» [7, с. 4–5, 10–11]. З іншого боку, поширення в цілому обмежуючих норм на ширше коло (тут – на всіх) працівників, звичайно, є певним погіршенням правового становища працівників;

2) зміна текстуального формулювання першої з додаткових підстав – з «прийняття працівника, який не є сумісником» на «прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи», – яка, однак, не змінила суті цих підстав;

3) встановлення обов'язків роботодавця: а) виплатити вихідну допомогу; б) попередити працівника про звільнення не пізніше ніж за два тижні. Ці додаткові гарантії слід вважати позитивним, але половинчатим кроком. По-перше, проект ТК України не визначає розмірів відповідної вихідної допомоги. По-друге, доцільним видається надання працівникові можливості усунути сумісництво, уклавши із даним роботодавцем трудовий договір за основним місцем роботи. Така пропозиція висловлюється, зокрема, Л. В. Ломакіною [6, с. 12, 20–21]. При цьому, враховуючи, що для реалізації права працівника на припинення трудових правовідносин з власної ініціативи, за загальним правилом, необхідно попередити роботодавця за два тижні, відповідний строк попередження, протягом якого сумісник може скористатися обговорюваною гарантією, слід збільшити до місяця.

Щодо додаткових гарантій для працівників-сумісників при звільненні на підставі «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» слід зазначити наступне:

1. за своєю правовою природою поява відповідних обмежень щодо сумісництва достатньо близька до виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі. При цьому така невідповідність взагалі не залежить від працівника;

2. виходячи із цього, суміснику у випадку такого звільнення мають бути надані гарантії не менші, ніж гарантії при звільненні у зв'язку із невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі.

3. тому доцільно спеціальну підставу звільнення сумісників «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» формалізувати як окремий випадок звільнення у зв'язку із невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі.

Як чинне, так і перспективне трудове законодавство, крім того, не визначають характеру припинення трудового договору із сумісниками з додаткових підстав, тобто є це припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця чи припинення трудових правовідносин з незалежних від сторін трудових правовідносин підстав. Тому доцільно включити додаткові підстави припинення трудового договору із сумісниками до загальних переліків підстав припинення трудових правовідносин (статті 36, 40, 41 КЗпП України [4]; відповідні статті проекту ТК України [17]).

Щодо доцільності існування такої підстави звільнення сумісників як прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, в літературі висловлюються різноманітні думки; при цьому здебільшого ставлення до цієї підстави звільнення негативні.

А. М. Соцький вважає, що звільнення сумісника разі прийняття працівника, який не є сумісником, відповідає державній політиці у сфері зайнятості населення, в якій, на думку автора, «пріоритет надається особі, яка бажає працювати на умовах повного робочого часу, ніж суміснику, який працює на умовах неповного робочого часу» [20, с. 157]. Вважаємо таку характеристику діючої або перспективної державної політики у сфері зайнятості населення дещо перебільшеною. Так, згідно із п. 1 ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» [9], одним із принципів державної політики зайнятості населення є принцип «пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та *вільно обраної* зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави». Це положення, на нашу думку, необхідно розуміти так, що пріоритетність повної зайнятості має місце тоді, коли така повна зайнятість відповідає волі працівника. Сам А. М. Соцький досить слушно пропонує доповнити Закон України «Про зайнятість населення» положеннями про протидію саме *вимушеній* неповній зайнятості [20, с. 151]. Крім того, слід зазначити, що «не сумісник», тобто особа, яка працює за основним місцем роботи, – поняття, не тотожне поняттю «особа, яка працює на умовах повного робочого часу»; адже за основним місцем роботи працівник цілком може працювати на умовах неповного робочого часу. Водночас працівник може працювати за сумісництвом на умовах повного робочого часу – відповідних обмежень щодо робочого часу сумісників

ані КЗпП України [4], ані проект ТК України [17] не передбачають (крім працівників державних підприємств, установ і організацій, для яких п. 2 Постанови № 245 [16] встановив, що «тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день»), що підтверджується і правовою позицією Верховного Суду України (абз. 2 п. 14 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» [13]).

Л. О. Педченко вважає дискримінаційним звільнення сумісника на підставі прийняття на роботу працівника, для якого ця робота буде основною; обґрунтовуючи нормою Трудового кодексу РФ про право на працю [8, с. 8, 20–21]. Авторка пропонує дещо змінити цю підставу: «трудова угода про роботу за сумісництвом може бути припинена лише в тому випадку, коли на посаду, займану сумісником, приймається працівник на умовах повного робочого часу» [8, с. 8, 20–21]. Таку ж точку зору висловлює Т. Г. Головань: «така додаткова підстава для припинення трудового договору про роботу за сумісництвом як прийняття працівника, який не є сумісником, може мати місце тільки в тому випадку, коли на роботу, що виконується працівником-сумісником (відповідно в умовах неповного робочого часу), приймається працівник на умовах повного робочого часу» [1, с. 172]. Однак, такий підхід також видається дискримінаційним: адже для працівників, які працюють за основним місцем роботи на умовах неповного робочого часу, такої додаткової підстави звільнення не передбачено.

В. Г. Соїфер взагалі вважає за доцільне «обмеження сфери застосування, а в перспективі ліквідацію інституту сумісництва в трудовому праві» [19, с. 8]; при цьому мається на увазі не заборона явища сумісництва, а дерегуляція сумісництва, зняття багатьох правових обмежень щодо сумісництва, коли б в підсумку трудові відносини працівника з кількома роботодавцями були б абсолютно автономними, і правовий режим трудових відносин не залежав би від наявності чи відсутності сумісництва [19, с. 30–33]. В. Г. Соїфер також правильно наголошує, що «обмеження в поведінці працівника за межами основної роботи повинні розглядатися з урахуванням загальних вимог можливого обмеження прав і свобод людини і громадянина, визначених нормами вищого» [19, с. 30].

Ми дійсно можемо констатувати, що обговорювана підстава звільнення є дискримінаційною та не відповідає загальним засадам регулювання трудових відносин, у тому числі конституційним та міжнародно-правовим. Так, Конституція України [5] (ч. 1 ст. 43) визначає право на працю як право, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Чинне та перспективне трудове законодавство (ст. 2-1 КЗпП України [4], ст. 3 проекту ТК України [17]) забо-

роняє дискримінацію працівників за будь-якими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання. Безперечно, свідомий вибір працівником сумісництва є одним із проявів реалізації його права на працю і не може бути підставою для запровадження дискримінаційних обмежень.

Також слід зазначити, що відповідно до Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [14] (ратифікована Україною [15]), трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст. 4).

Оскільки трудове право, як і право взагалі, є виразником певного співвідношення інтересів, доцільно встановити, в чий же інтерес встановлено обговорювану підставу звільнення сумісників. Очевидно, що ані працівник, ані суспільство та держава не мають інтересу в такому звільненні. Інтерес же роботодавця у звільненні сумісника та заміні його працівником за основним місцем роботи має суто організаційний (управлінський) характер, та й взагалі має сенс лише тоді, коли працівник-несумісник працюватиме на умовах повного робочого часу або принаймні на умовах неповного робочого часу, однак все ж більшого, ніж працівник-сумісник. Тому тут очевидно стає подібність звільнення сумісника із розірванням трудового договору з організаційних підстав, відомих також як скорочення. Відповідно, звільнюваному працівникові мають бути надані гарантії, аналогічні гарантіям працівників при звільненні з організаційних підстав.

Варто зазначити і на значний ризик зловживань з боку роботодавця із використанням обговорюваної підстави звільнення сумісників. Роботодавець може свавільно звільнити сумісника, вдавшись до допомоги іншої особи, яка виконає роль «працівника-несумісника», а вже наступного дня звільнити «несумісника» за угодою сторін або з ініціативи працівника. Тому варто також передбачити переважне право звільненого працівника-сумісника на поворотне прийняття на роботу (що, до речі, також є однією із гарантій при звільненні за організаційними підставами).

Висновки. Проведене дослідження свідчить про незадовільний стан як чинного, так і перспективного правового регулювання додаткових підстав припинення трудових відносин із сумісниками. При цьому у проєкті ТК України спостерігаються як позитивні зрушення, так і негативні тенденції.

На наше переконання, додаткові підстави звільнення сумісників не відповідають загальним засадам та спрямованості правового регулювання трудових відносин.

Що стосується звільнення сумісників у разі обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці, то таке звільнення слід

вважати окремим випадком звільнення у зв'язку із невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі. Тому доцільно спеціальну підставу звільнення сумісників «обмеженням сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці» формалізувати як окремий випадок звільнення у зв'язку із невідповідністю займаній посаді або виконуваній роботі із поширенням на такі випадки звільнення відповідного правового режиму.

Що ж стосується звільнення сумісника у разі прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, то пропонується два варіанти:

А) повне скасування такої підстави звільнення сумісників. Таке радикальне рішення, на нашу думку, є бажанішим, виходячи із змісту права людини на працю та вільний вибір форм його реалізації;

Б) враховуючи інерційність трудового законодавства та ймовірність випадків, коли факт роботи працівника «за основним місцем роботи» має дійсно відчутне значення для роботодавця (наприклад, у випадку ліцензування діяльності роботодавця, коли серед ліцензійних умов наявні кадрові вимоги), більш поміркованим та реальним варіантом вважаємо поширення на звільнення сумісника у разі прийняття працівника, для якого ця робота буде основним місцем роботи, правового режиму звільнення за організаційними підставами (за скороченням) (п. 1 ст. 40 КЗпП України [4]; ст. 86 проекту ТК України [17]).

Крім того, слід ще раз наголосити на тому, що необхідно якнайскоріше забезпечити закріплення додаткових підстав звільнення сумісників у належному джерелі права.

Література:

1. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 188 с.
2. Головань Т. Г. Сумісництво та суміщення професій (посад) в трудовому праві : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. Г. Головань. – Х., 2007. – 19 с.
3. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / І. А. Іоннікова. – Х., 2004. – 19 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971 – додаток до № 50. – ст. 375.
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – ст. 141.
6. Ломакіна Л. В. Вопросы заключения и прекращения трудового договора и судебная практика : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / Л. В. Ломакіна. – М., 2006. – 33 с.

7. Мішук М. О. Реформування трудового законодавства в частині укладення трудового договору : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / М. О Мішук. – Х., 2008. – 19 с.
8. Педченко Л. А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / Л. А. Педченко. – М., 2003. – 24 с
9. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – ст.243.
10. 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 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>
11. Про оплату праці : Декрет Кабінету Міністрів України від 31.12.1992 № 23-92 // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 11. – ст. 93.
12. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – ст. 121.
13. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 № 13 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – стор. 271.
14. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція Міжнародної організації праці від 22.06.1982 № 158 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 92. – стор. 208. – стаття 3388.
15. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця : Постанова Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 23. – ст. 166.
16. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>
17. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований, станом на 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=53221&pf35401=322609>
18. Рішення Конституційного Суду України від 09.07.1998 № 12-рп/98 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») // Офіційний вісник України. – 1998. – № 32. – стор. 59. – стаття 1209.
19. Сойфер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения : автореф. дисс. ... д-ра юрид. наук. : 12.00.05 / В. Г. Сойфер. – Екатеринбург, 2005. – 48 с.
20. Соцький А. М. Правове регулювання неповної зайнятості працівників України : дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05 / А. М. Соцький. – Сєвродонецьк, 2016. – 237 с.

Савельева М. А. Дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями.

Статья посвящена проблемным вопросам дополнительных оснований прекращения трудового договора с совместителями. Установлено, что дополнительные основания увольнения совместителей не отвечают общим принципам и направленности правового регулирования трудовых отношений, а их формализация в действующих и перспективных источниках права является неудовлетворительной. Сформулированы соответствующие рекомендации и предложения.

Ключевые слова: совместительство, дополнительные основания прекращения трудового договора с совместителями, право на труд, трудо-правовые гарантии, источники трудового права.

Savielieva M. O. Additional grounds of second employment labour contract termination.

The article devoted to the topical issues of additional grounds of second employment labour contract termination. It is clarified that the additional grounds of second employment labour contract termination do not meet the general principles and orientation of the legal regulation of labour relationships; and the formalization of the additional grounds of second employment labour contract termination in the acting and perspective sources of law is unsatisfactory. Corresponding recommendations and suggestions are set forth.

It is ascertained that termination of the second employment labour contract as a result of restrictions of second employment should be qualified as termination of the labour contract as a result of employee's non-compliance with the position set. Therefore the respective legal regime and legal guarantees should be applied to such cases of the second employment labour contract termination.

The termination of the second employment labour contract as a result of employing to the same position a person who is going to hold that position as a position of primary employment is considered to contradict the constitutional and international legal provisions about the right to work. Two variants are supposed for what concerns this ground of second employment labour contract termination. The first one assumes a total cancellation of such a ground. The second one assumes qualifying such cases of labour contract termination as organizational dismissal (stuff reduction); therefore the respective legal regime and legal guarantees should be applied to such cases of the second employment labour contract termination.

Author also emphasizes that there it is reasonable to formalize the rules concerning second employment labour contract termination within the proper sources of labour law as soon as it is possible.

Keywords: *second employment, additional grounds of second employment labour contract termination, right to work, labour legal guarantees, sources of labour law.*