



Запитання: Працівник працює за сумісництвом. За місцем основної роботи він звільнився. Чи може роботодавець перевести працівника з роботи за сумісництвом на основне місце роботи?

Відповідь: Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації (ст. 21 КЗпП України).

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.

Відповідно до частини 1 ст. 102¹ КЗпП України сумісництвом вважається 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.

Згідно частини 4 ст. 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудо-вого договору, оформленого наказом чи розпоряджен-ням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне стра-хування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до частини 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організа-ції, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість хоча б разом із підприємством, установою, організацією допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, пе-редбачених у ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9 відповідно до ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення пра-цівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфі-кації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Як вбачається із вищезазначеного, чинним законодавством не передбачено переве-дення працівника з роботи за сумісництвом на основне місце роботи.

При зміні основного робочого місця на роботу за су-місництвом чи навпаки змінюється суть трудового договору, але не змінюється посада (робота), у зв'язку з чим переведення не вбачається можливим. У зв'язку з цим, працівник погоджуючись виконувати роботу на умовах трудового договору за основним місцем роботи, замість сумісництва, має бути звільнений з займаної посади за сумісництвом та прийнятий на роботу за основним місцем роботи.

Відповідно, працівник має написати дві заяви: на звільнення, наприклад, за власним бажанням або за угодою сторін, і на прийняття на роботу.

На підставі заяв працівника роботодавець видає накази про звільнення і про прийняття на роботу, та надсилає до органів ДПС повідомлення про прийняття працівника на роботу до допуску працівника до роботи за новим трудовим договором. У день звільнення роботодавець зобов'язаний провести з працівником остаточний розрахунок.

Завідувачка відділу з правової роботи

Миколаївської облпрофради Олена Чернова