

ПРАВОВИЙ АСПЕКТ ЗМІНИ СТАТУСУ ПРАЦІВНИКА-СУМІСНИКА

Кучма О. Л.

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри трудового права і права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Трудове законодавство дозволяє працівнику реалізувати своє право на працю уклавши один чи декілька трудових договорів із одним чи з різними роботодавцями. При цьому, за місцем роботи за сумісництвом працівник перебуває у трудових відносинах з деякими особливими умовами, пов'язаними із фактом сумісництва (робочий час, оплата праці тощо). З часом працівник може звільнитися з основного місця роботи, що породжує юридичні наслідки і необхідність у перегляді умов праці із роботодавцем по трудовому договору за сумісництвом.

Міністерство соціальної політики України роз'яснило, що законодавством про працю не встановлено обов'язку працівника щодо повідомлення роботодавця, де він працює за сумісництвом, про звільнення з основного місця роботи. Законодавством про працю також не передбачено відповідальності роботодавця за неповідомлення його сумісником про звільнення з основного місця роботи [1].

Зрозуміло, що допоки працівник не повідомить роботодавця про відсутність у нього основного місця роботи, такий працівник буде продовжувати числитись як сумісник. Після отримання інформації про відсутність у працівника-сумісника іншого основного місця роботи роботодавець і працівник повинні переглянути умови трудових відносин, зважаючи на те, що дана робота для працівника при відсутності іншої (нової) основної роботи стає основною.

На сьогодні, роботодавці оформлюють трудові відносини із працівником у зв'язку із зміною його статусу (із працівника-сумісника на працівника за основним місцем роботи) шляхом звільнення/прийому. Це обумовлено необхідністю належним чином відобразити зміни у статусі працівника у звіті з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та повідомленні про прийом на роботу.

Дане звільнення/прийом є технічним і викликане не бажанням працівника сьогодні звільнитися а завтра знову працювати, а необхідністю правильно прозвітувати контролюючим органам, оскільки в інший спосіб не передбачено внести інформацію про зміну статусу працівника до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

По своїй правовій суті зміна статусу працівника із сумісника на працівника за основним місцем роботи не повинна припиняти трудових відносин, а лише потребує перегляду умов праці (наприклад, працівник може продовжувати працювати декілька годин на день, але вже за основним місцем роботи – неповний робочий час).

Технічне звільнення працівника-сумісника зобов'язує роботодавця здійснити всі необхідні дії для припинення трудових відносин (провести остаточний розрахунок, внести відповідні зміни до звітів та обліку тощо) і на наступний день знову прийняти на роботу працівника з вчиненням відповідного комплексу дій. При цьому, працівнику можуть встановити випробувальний строк (за винятком категорій, яким не може бути встановлено випробувального строку), що не сприяє соціальній захищеності працівника.

До внесення змін у порядок повідомлення про прийом на роботу та звіту до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування деякі роботодавці змінювали статус працівника-сумісника на працівника за основним місцем роботи шляхом переведення. На сьогодні це не рекомендується робити, оскільки зважаючи на форми документів, які подаються до контролюючих органів будуть суперечності у звіті і раніше поданому повідомленні про прийом. Також вирішення питання у такий спосіб теж не відповідає правовій природі зміни статусу працівника, адже переведення має на увазі наявність двох посад і факт переведення працівника із однієї посади на іншу. В даній ситуації відбувається технічне створення нової посади (для роботи за основним місцем роботи) і ліквідація «старої» посади (на якій працював працівник-сумісник), а насправді маємо ситуацію, коли працівник залишається на своїй посаді, але не як сумісник, а як працівник за основним місцем роботи. Для зміни статусу працівника необхідно лише наказом відрегулювати зміну статусу на підставі заяви працівника, у якій він інформує про те, що звільнився за основним місцем роботи і просить продовжити трудові відносини на умовах роботи за основним місцем та надати коригуючу інформацію до контролюючих органів. На сьогодні змінити статус працівника і відобразити цю інформацію контролюючим органам можливо через технічне звільнення/прийом, що не відповідає суті правовідносин, а є вимушеним кроком.

Таким чином, є необхідність у зміні форми звіту з єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та автоматичному коригуванні інформації у раніше поданому повідомленні про прийом на роботу, а саме: передбачити можливість роботодавцю подати інформацію про зміну статусу працівника із працівника-сумісника на працівника за основним місцем роботи без вчинення технічних звільнення/прийому.

Література:

1. Щодо повідомлення роботодавця за сумісництвом про звільнення з основного місця роботи : Лист від 09 червня 2017 р. № 294/0/22-17/134 / Міністерство соціальної політики України. URL: <https://buhgalter911.com/normativnaya-baza/pisma/minsocpolitiki/schodo-povidomlennya-robotodavcya-1031777.html>

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ З ОГЛЯДУ НА ЧИННЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ

Репалюк В. Я.

*аспірант кафедри трудового права
та соціального забезпечення
Київського університету права
Національної академії наук України
м. Київ, Україна*

У сучасній науковій літературі практично не досліджений інститут дисциплінарної відповідальності за проектом Трудового кодексу, зокрема, не проаналізовані норми відповідного проекту в порівнянні зі статтями чинного законодавства України, що регулюють питання праці в Україні. Хоча, щоб зрозуміти якість пропонованих законодавцем норм, в тому числі нововведень, таке порівняння вважається вкрай необхідним.

Дослідження проблематики дисциплінарної відповідальності займалися О. Барабаш, Н. Вапнярчук, В. Венедіктов, С. Кожушко, В. Ковригін, Н. Хуторян та інші авторитетні вчені. Однак у зв'язку з тим, що проект Трудового кодексу України відносно нещодавно став предметом наукового пізнання, великої кількості наукових робіт відповідної проблематики ще не напрацьовано.

На сьогодні неможливо виділити суттєві зміни у ставленні загальних підходів до розуміння сутності дисциплінарної відповідальності. Під дисциплінарною відповідальністю розуміється обов'язок працівника відбути (понести покарання) за передбачений трудовим законодавством дисциплінарний проступок, засудивши поведінку працівника із застосуванням дисциплінарних стягнень з боку роботодавця.

На думку В. А. Козлова, суттєвим недоліком сучасного розуміння дисциплінарної відповідальності є ігнорування факту, що відповідальність може містити в собі можливість протилежних наслідків правового впливу – схвалення, заохочення, виправдання [3, с. 357].