

Юридичні консультації

Трудові договори

Аналіз численних звернень до юридичного відділу обласного комітету профспілки, а також результати перевірок, проведених в закладах охорони здоров'я з питань дотримання трудового законодавства, засвідчили наявність непоодиноких порушень при регулюванні роботи за сумісництвом.

З метою належного дотримання законодавства та забезпечення прав працівників вважаємо за необхідне звернути особливу увагу на окремі моменти щодо укладення та розірвання трудових договорів за сумісництвом.

Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП України) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Пунктом 1 постанови Кабінету Міністрів України №245 від 3.04.1993р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» передбачено, що робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина у вільний від основної роботи час.

Згідно пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України та Міністерства фінансів України від 28.06.1993 за № 43, сумісництвом вважається виконання

працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Таким чином, робота за сумісництвом є нічим іншим, як роботою за таким самим трудовим договором, як і за основним місцем праці. Відтак, за винятком окремих випадків, до сумісництва повинні застосовуватися ті ж самі положення трудового законодавства, якими регулюються питання укладення, зміни, розірвання трудового договору (прийняття та звільнення з роботи), оплати праці, робочого часу, часу відпочинку тощо.

За своїм правовим статусом немає відмінностей між роботою за основним місцем праці та за сумісництвом, як і немає різниці між внутрішнім та зовнішнім сумісництвом. Сумісники користуються такими ж правами, як і основні працівники.

Дуже часто на практиці в закладах охорони здоров'я зустрічається таке формулювання як «надати чи зняти сумісництво», що є не лише неправильним з юридичної точки зору, але й не відповідає правовій природі трудового договору та чинному законодавству. У зв'язку з цим, оформлення сумісництва повинно проводитися наказом, в якому зазначається про прийняття (звільнення) працівника на роботу за сумісництвом.

Окрім того, до сумісництва також застосовуються загальні положення, що стосу-

ється строків укладення трудових договорів. Зокрема, відповідно до статті 23 КЗпП України трудовий договір може бути безстроковим, строковим або ж укладатися на час виконання певної роботи. При цьому строковий трудовий договір (в тому числі і за сумісництвом) укладається лише у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахування характеру роботи, умов її виконання, інтересів працівника або ж в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Виходячи із наведеного, поширена практика, коли в закладах охорони здоров'я при наявності вакантного робочого місця надають сумісництво на рік чи інший термін, а з початком наступного року чи іншого періоду його поновляють або ж за заявою працівника продовжують, не відповідає вимогам трудового законодавства.

Відповідно до частини 2 статті 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів вважаються таким, що укладені на невизначений строк.

Таким чином, якщо працівнику в такому випадку було продовжено чи поновлено сумісництво хоча б один раз, трудовий договір вважається таким, що укладений на невизначений термін, а відтак є недопустимим в подальшому звільнити сумісника у зв'язку із закінченням строку.

Крім того, звільнити сумісника можна лише із загальних підстав, передбачених КЗпП України, зокрема статтями 36, 38 (за бажанням працівника) та 40 (з ініціативи роботодавця). Тому «зняття сумісництва» в односторонньому порядку, в тому числі і на початку календарного року, як це часто відбувається на практиці, є грубим порушенням чинного трудового законодавства.

Існує лише одна додаткова підстава для звільнення сумісника – прийняття на роботу іншого працівника, який не є сумісником, тобто для якого ця робота буде основною. У цьому випадку як на підставу розірвання трудового договору в наказі необхідно послатися на статтю 7 КЗпП України (передбачає можливість встановлення законо-

давством додаткових підстав припинення трудового договору для окремих категорій працівників) та пункту 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (відповідно до якого звільнення з роботи за сумісництвом провадиться у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці). В цьому випадку звільнення сумісника допускається без попередньої згоди профспілкового комітету.

Відповідно до статті 47 КЗпП України в день звільнення працівника, в тому числі сумісника, незалежно від того наскільки правильно було оформлено сумісництво та часу його роботи, необхідно провести розрахунок, включаючи і за дні невикористаних відпусток. Так, наприклад якщо працівник був прийнятий на роботу за сумісництвом (в тому числі і внутрішнім) на календарний рік, то наприкінці року необхідно видати наказ про звільнення з роботи у зв'язку із закінчення строку трудового договору і провести з ним повний розрахунок. В протилежному випадку заклад охорони здоров'я повинен виплатити працівнику його середній заробіток за весь час затримки виплати відповідних сум (при їх наявності) по день фактичного розрахунку відповідно до статті 117 КЗпП України.

Роботу за сумісництвом слід відрізняти від суміщення професій (посад). Суміщенням є виконання обов'язків за іншою посадою (професією) в межах робочого часу за основною посадою та одночасно із своїми основними функціональними обов'язками, за що встановлюється доплата в розмірі до 50 відсотків посадового окладу за основною посадою. Сумісництво ж виконується у вільний від основної роботи час, у зв'язку з чим окремо фіксується в таблиці обліку робочого часу. За роботу за сумісництвом виплачується заробітна плата на загальних підставах.

Юридичний відділ обласної організації профспілки

Пенсійне забезпечення

10 вересня 2011 року Президентом України підписаний Закон України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” № 3668-VI. Закон набрав чинності з 1 жовтня 2011 року. Згідно із прийнятим Законом всі пенсії, призначені до набрання ним чинності, продовжують виплачуватись у встановлених розмірах, без будь-яких обмежень, в тому числі і працюючим пенсіонерам.

Закон передбачає:

> встановлення максимального розміру пенсії на рівні 10 прожиткових мінімумів для непрацездатних громадян (з 1 жовтня 2011 року – 7840 грн.);

Обмеження пенсії максимальним розміром не поширюватиметься на раніше призначені пенсії;

> поступове, протягом 10 років – по півроку за рік, підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років.

Пенсійний вік для осіб, які працювали за шкідливими умовами праці, для жінок, що виховали 5 і більше дітей або дітей-інвалідів, учасників бойових дій, ліліпутів і карликів, а також інвалідів по зору I групи, не підвищується;

> поступове, протягом 10 років – по півроку за рік, підвищення віку для призначення державної соціальної допомоги жінкам, які не набули права на пенсію – до 63 років;

> врахування зарплати для обчислення пенсії за 60 місяців до 2000 року лише за бажанням особи;

> підвищення мінімального страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, з 5 до 15 років;

> збільшення страхового стажу, необхідного для призначення мінімальної пенсії за віком та для підвищення пенсії за понаднормовий стаж для нових пенсіонерів: жінкам – з 20 до 30 років, чоловікам – з 25 до 35 років;

> зменшення необхідного страхового стажу для призначення пенсії особам, які стали інвалідами, та диференційоване підвищення необхідного стажу до 10 (15) років залежно від групи та віку встановлення інвалідності;

> пенсія особам, звільненим у зв'язку зі скороченням штатів призначатиметься при наявності страхового стажу 30 років у жінок та 35 років у чоловіків;

> встановлено одноразову допомогу у розмірі 10 призначених пенсій при виході на пенсію працівникам бюджетної сфери (освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту);

> змінено максимальну величину бази нарахування єдиного внеску з 15 до 17 мінімальних заробітних плат (з 1 жовтня – 16 745 грн.)

Зміни в порядку призначення та перерахунку пенсій

> для призначення пенсії враховується середня заробітна плата по Україні за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії, а для перерахунку пенсії – середня заробітна плата, з якої призначено (перераховано) пенсію;

> із заробітку для обчислення пенсії надано можливість виключати періоди догляду за дитиною до 3-х років, за інвалідом I групи, престарілим або дитиною-інвалідом, періоди строкової військової служби;

> працюючим пенсіонерам, перерахунку пенсії у зв'язку з підвищенням розміру прожиткового мінімуму будуть здійснюватись тільки після звільнення з роботи;

> пенсії за вислугу років будуть перераховуватись із урахуванням відпрацьованого страхового стажу після досягнення пенсійного віку;

> особам, які звільнені за скороченням штатів та яким призначена пенсія за віком за 1,5 року до досягнення ними пенсійного віку виплата призначеної пенсії у разі їх працевлаштування припиняється;

> зміни у порядку обчислення заробітку для призначення пенсії для осіб, які отримували допомогу по безробіттю;

– за період отримання допомоги по безробіттю враховується мінімальна зарплата;

– періоди безробіття виключаються із заробітку при оптимізації.

Щодо спеціальних пенсій:

> зменшення розміру пенсії з 90 до 80 відсотків від заробітної плати для „спеціальних” пенсій (держслужбовці, науковці, депутати, судді, прокурори, журналісти, митники, дипломати, помічники народних депутатів, працівники Кабінету Міністрів, Нацбанку, органів місцевого самоврядування та судової експертизи);

> обмеження заробітку для призначення пенсії народним депутатам, суддям, прокурорам, військовослужбовцям сумою заробітної плати, на яку нараховується єдиний соціальний внесок, як для інших категорій пенсіонерів;

> призначення дострокових пенсій народним депутатам, у разі закінчення їх депутатських повноважень, не за два роки до досягнення пенсійного віку, а за півтора, як термін, який застосовується для інших категорій пенсіонерів;

> підвищення пенсійного віку для чоловіків, що працюють на державній службі, – до 62 років, починаючи з 2013 року, поступово, по півроку за рік;

> підвищення граничного віку перебування на державній та дипломатичній службі або на службі в органах місцевого самоврядування до 60 років для жінок та 62 років для чоловіків та ліквідація інституту продовження перебування на службі. Чоловіки, перебування на службі яким продовжено до набрання чинності Законом більше ніж до 62 років, залишаться на службі до закінчення такого продовження;

> збільшення страхового стажу, необхідного для призначення спеціальних пенсій: жінкам – з 20 до 30 років, чоловікам – з 25 до 35 років;

> поетапне (протягом 10 років) збільшення необхідного стажу роботи (з 20 до 25 років вислуги та з 10 до 15 років на посадах прокурорів і слідчих прокуратури) для призначення їм пенсії за вислугу років;

> для обчислення заробітку при призначенні пенсії прокурорам враховуватиметься надбавки та інші виплати за 60 місяців (виключено можливість врахування за 24 місяці);

> зниження необхідного страхового стажу для науковців-інвалідів з 30/35 до 15 років, як це передбачено для всіх інших інвалідів;

> в період роботи пенсіонери, які отримують „спеціальні” пенсії, отримуватимуть пенсію на загальних підставах.

Цей порядок виплати не поширюється на пенсіонерів, яким призначена пенсія та які влаштувалися на роботу до 1 жовтня 2011 року.

Зміни по відстроченню виходу на пенсію

> змінено механізм підвищення розміру пенсії при відстроченні терміну виходу на пенсію:

– при відстроченні до 5 років пенсії підвищуються на 0,5 % за кожен місяць роботи після досягнення пенсійного віку;

– понад 5 років – на 0,75 %;

> відстрочення виходу на пенсію здійснюватиметься за вибором особи без обов'язку звернення до пенсійних органів про відстрочення виходу на пенсію при досягненні пенсійного віку.

Компенсаторні заходи

> на період підвищення віку пенсія жінок буде збільшуватися на 2,5 % за кожні півроку більш пізнього виходу на пенсію. За десять років розмір пенсії може зрости на 25 відсотків.

> протягом перших 3-х років, добровільний вихід на пенсію жінок при досягненні 55 років за таких умов:

– наявності не менш як 30 років страхового стажу;

– звільнення з роботи (у випадку подальшого працевлаштування припиняти виплату пенсії на час роботи);

– зниження розміру пенсії на 0,5 % за кожний місяць більш раннього виходу на пенсію, з можливістю відновлення повного розміру пенсії при працевлаштуванні до досягнення пенсійного віку або за добровільної відмови від отримання пенсії – після досягнення пенсійного віку.