

Обмеження при роботі за сумісництвом та занятті підприємницькою діяльністю. Загальний огляд законодавства

Таке поєднання основної роботи та іншої роботи становить собою суть сумісництва. При цьому для того, щоб кваліфікуватися як сумісництво така "інша" робота повинна бути регулярною, оплачуваною, здійснюватися на умовах трудового договору і у вільний від основної роботи час.

Водночас, основною вважатиметься та робота, за місцем якої ведеться трудова книжка робітника. Роботодавець, на якого робітник працює за сумісництвом, трудової книжки на нього не веде і не включає його до облікової кількості штатних працівників (якщо робітник прийнятий на роботу за сумісництвом з іншого підприємства) або обліковує такого робітника як одну особу (якщо сумісництво оформлене на підприємстві за основним місцем роботи). Однак, слід зазначити, що запис відомостей до трудової книжки про роботу за сумісництвом може бути зроблений за бажанням працівника.

Слід мати на увазі, що законодавством визначено перелік робіт, які не вважаються сумісництвом, до яких відносяться, зокрема, інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад (ставку), якщо оплата його праці по основній та іншій роботі не перевищує повного окладу (ставки) за основним місцем роботи.

Внутрішнє і Зовнішнє Сумісництво. Суміщення.

Якщо працівник поєднує основну роботу та іншу роботу на одному підприємстві, то таке поєднання класифікується як внутрішнє сумісництво. Якщо працівник прийнятий за сумісництвом на інше підприємство, то таке сумісництво вважається зовнішнім.

Слід зауважити, що при внутрішньому сумісництві, з працівником укладаються окремі трудові договори за основною та іншою роботою.

Працівник, який виконує на підприємстві основну роботу, може одночасно у межах робочого часу за такою основною роботою виконувати на цьому ж підприємстві іншу роботу за посадою, яка передбачена у шатному розкладі, але є незаповненою. Таке поєднання роботи є суміщенням посад (професій). На відміну від суміщення, робота за сумісництвом виконується у вільний від основної роботи час (тобто, поза межами звичайного робочого часу, у вихідні дні тощо).

Суміщення посад (професій) можливе виключно за згодою працівника, якщо це не призводить до погіршення якості виконуваних обов'язків, та за умови його економічної доцільності.

Обмеження на Роботу за Сумісництвом

На рівні законодавства обмеження на роботу за сумісництвом встановлюються тільки для працівників державних підприємств, установ та організацій. Такі обмеження стосуються, в першу чергу, керівників державних підприємств, установ, організацій, їхніх заступників, керівників структурних підрозділів державних підприємств (цехів, відділів, лабораторій тощо) та їхніх заступників, яким взагалі забороняється працювати за сумісництвом. Нотаріуси, працівники органів прокуратури, окремі категорії державних службовців та деякі інші категорії працівників також позбавлені права працювати за сумісництвом. При цьому наукова, викладацька, медична, наукова і творча діяльність сумісництвом не вважається.

Законодавчі обмеження на роботу за сумісництвом для працівників підприємств приватної форми власності відсутні, однак, такі обмеження можуть бути встановлені колективним договором та/або угодою сторін.

Так, встановлення подібних обмежень, наприклад, колективним договором було б логічним і обґрунтованим щодо працівників, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці (для яких поєднання основної роботи із додатковою могло б мати наслідком погіршення здоров'я), неповнолітніх осіб, вагітних жінок.

За наявності згоди працівника у трудовому договорі між роботодавцем і таким працівником можуть бути також встановлені певні обмеження на роботу за сумісництвом. Так, наприклад, такі обмеження можуть бути впроваджені для працівників, що займають керівні посади на підприємстві, а також з метою запобігання одночасної роботи працівника у компаніях, які конкурують на ринку.

Обмеження в зайнятті підприємницькою діяльністю

Конституція України гарантує кожному право на підприємницьку діяльність, яка не заборонена законом. Маючи законодавчо захищене право на вільний вибір напрямків і видів підприємницької діяльності, підприємці або бажаючі зайнятися підприємницькою діяльністю повинні мати на увазі деякі обмеження.

Так, певні види господарської діяльності взагалі не можуть здійснюватися підприємствами приватної сфери та фізичними особами-підприємцями (наприклад, діяльність, пов'язана з виготовленням та реалізацією військової зброї та боєприпасів до неї), а для інших потрібно отримати відповідний дозвіл (ліцензію) (наприклад, будівельна діяльність).

Головний державний інспектор

І.Заєць

Крім того, для окремих категорій осіб законодавство встановлює заборону на зайняття підприємницькою діяльністю. Це стосується, зокрема, державних службовців, військовослужбовців, нотаріусів, тощо.

Чи можна Поєднувати Роботу за Трудовим Договором і Підприємницьку Діяльність?

Законодавство не містить обмежень щодо поєднання роботи за наймом із зайняттям підприємницькою діяльністю. Виключення становлять деякі категорії працівників, мова про які йшла вище.

Будучи самостійною, систематичною, на власний ризик господарською діяльністю, за своєю природою підприємницька діяльність не є трудовою. Таким чином, особа, що працює на умовах трудового договору в будь-якій компанії, і одночасно займається підприємницькою діяльністю, не може вважатися сумісником, і обмеження щодо сумісництва, навіть якщо такі встановлені, застосовуватися не будуть.

Оскільки питання поєднання роботи за трудовим договором із наданням послуг або виконанням робіт за цивільно-правовим договором досить часто виникають на практиці і неодноразово обговорювалися, Держкомпідприємництва висловив своє бачення ситуації. Позиція органу здається досить логічною і полягає у тому, що фізична особа - підприємець може бути найманим працівником, за умови, якщо її підприємницька діяльність не пов'язана з виконанням посадових обов'язків, як працівника підприємства (установи, організації, або фізичної особи) та здійснюється у вільний від таких обов'язків час.

Разом з тим, при одночасному укладанні із особою трудового та цивільно-правового договору на одному підприємстві, слід зважати на потенційні податкові ризики. Так, якщо характер роботи (посадові обов'язки) та предмет цивільно-правового договору (перелік послуг, робіт) схожі або співпадають, податковий орган може наполягати на тому, що відносини за цивільно-правовим договором є фактично трудовими, і підприємство-контрагент повинно було утримати і сплатити всі податки та збори, які застосовуються до доходів від трудової діяльності, у джерела їх виплати.

Разом з тим, при одночасному укладанні із особою трудового та цивільно-правового договору на одному підприємстві, слід зважати на потенційні податкові ризики. Так, якщо характер роботи (посадові обов'язки) та предмет цивільно-правового договору (перелік послуг, робіт) схожі або співпадають, податковий орган може наполягати на тому, що відносини за цивільно-правовим договором є фактично трудовими, і підприємство-контрагент повинно було утримати і сплатити всі податки та збори, які застосовуються до доходів від трудової діяльності, у джерела їх виплати.