(Витяг)

Міністерство праці та соціальної політики <...> щодо роз'яснення норм чинного законодавства повідомляє наступне.

Частиною восьмою статті 179 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) передбачено, що за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті (батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною), у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги в період відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Згідно з частиною першою статті 181 КЗпП відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (в тому числі до досягнення дитиною шестирічного віку на підставі медичного висновку) надаються за заявою жінки повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.

Отже, частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною надається жінці повністю або частково протягом строку до досягнення дитиною віку трьох років. При цьому жінка чи інша зазначена особа може на свій розсуд у будь-який час припинити частково оплачувану відпустку, а потім знову піти в таку відпустку або перебуваючи у такій відпустці приступити до роботи на умовах неповного робочого часу.

Закон не визначає, де саме жінка чи інша зазначена особа має право працювати на умовах неповного робочого дня - на підприємстві, з яким вона перебуває у трудових відносинах чи на іншому підприємстві. Отже, жінка або інша зазначена особа має право працювати і на тому ж, і на іншому підприємстві або вдома.

За таких обставин, на наш погляд, трудовий договір на умовах неповного робочого часу має ознаки трудового договору про роботу за сумісництвом. Проте у випадку, коли за основним місцем роботи жінка знаходиться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і одночасно виявила бажання приступити до роботи на умовах неповного робочого часу за посадою (професією), за якою вона працювала до відпустки і яка зберігається за нею на період перебування у такій відпустці, укладення окремого трудового договору за сумісництвом законодавством не передбачено.

Відповідно до пункту 1 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 р. N 43 (далі - Положення), 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. Цією ознакою (виконання роботи під час, вільний від виконання обов'язків за основним трудовим договором) сумісництво відрізняється від суміщення професій (посад).

Пунктом 2 постанови Ради Міністрів СРСР від 04.12.81 р. N 1145 "Про порядок і умови суміщення професій (посад)" передбачено, що суміщення професій (посад) передбачає виконання працівником водночас зі своєю основною роботою, передбаченою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) і виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи допускається на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації за згодою працівника протягом установленої законодавством тривалості робочого дня (робочої зміни), якщо це економічно доцільно та не веде до погіршення якості продукції, виконання робіт, обслуговування населення.

Згідно з абзацом сьомим пункту 2.14 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.93 р. N 58, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 17.08.93 р. за N 110, робота за сумісництвом, яка оформлена в установленому порядку, в трудовій книжці зазначається окремим рядком. Запис відомостей про роботу за сумісництвом провадиться за бажанням працівника власником або уповноваженим ним органом за основним місцем роботи працівника.

<...>

Відповідно до частини другої статті 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. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою і тому має право на оплачувану щорічну відпустку.

Згідно з статтею 25 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон) сумісникам за їх бажанням в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи. Тобто, якщо за основним місцем роботи щорічна відпустка надається більшою тривалістю, ніж на роботі за сумісництвом, працівник на роботі за сумісництвом має право на відпустку без збереження заробітної плати на різницю днів тривалості відпусток.

При наданні сумісникам щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (стаття 7 Закону), за особливий характер праці (стаття 8 Закону) потрібно враховувати те, що ці відпустки надаються залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

У розрахунок часу, що дає право працівнику на зазначені щорічні додаткові відпустки, зараховуються дні, коли він фактично був зайнятий на роботах у шкідливих і важких умовах праці або з особливим характером праці не менше половини тривалості робочого дня, встановленого для працівників цих виробництв, цехів, професій, посад.

Додаткова відпустка сумісникам за ненормований робочий день не надається, оскільки вони працюють за нормованим робочим часом (Рекомендації щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці від 10.10.97 р. N 7).

Відповідно до статті 217 КЗпП на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Працівникам, які уклали трудовий договір за сумісництвом, оплата часу додаткових відпусток у зв'язку з навчанням не передбачена.

Тому на період додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням, що надається за основним місцем роботи, на роботі за сумісництвом слід надавати відпустку без збереження заробітної плати згідно з пунктом 14 статті 25 Закону, яка надається в обов'язковому порядку працівнику-суміснику - терміном до закінчення відпустки за основним місцем роботи.

<...>

Перший заступник Міністра

П. Розенко