

### ***Прийняття на основне місце роботи переселенця без звільнення з попереднього***

*Приймаємо на основне місце роботи переселенця. Підприємство, на якому він працював, знищене окупантом (наказу про звільнення немає, трудової книжки також). На підставі яких документів прийняти працівника? Чи можна прийняти його на основне місце роботи, якщо він не звільнений з попереднього місця роботи?*

**Частиною 2 ст. 21 КЗпП** працівнику надається 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.

Свого часу, Мінсоцполітики в [листі від 02.03.2016 р. № 60/06/186-16](#) зазначало, що у разі неможливості припинити трудові відносини в порядку, встановленому законодавством про працю, їх припиняють в судовому порядку.

Тобто, працевлаштуватися внутрішньо переміщена особа, яка з тих чи інших причин не змогла звільнитися з попереднього місця роботи, не має трудової книжки і не може виконувати свою основну діяльність через зруйноване підприємство, може тільки за сумісництвом.

Щоб претендувати на основне місце, внутрішньо переміщена особа повинна звільнитися. Для цього працівник може зв'язатися зі своїм попереднім роботодавцем та обговорити питання звільнення за власним бажанням. Потім написати заяву на звільнення (одразу в заяві можна зазначити адресу, на яку можна надіслати трудову книжку) та надіслати її фото чи сканкопію на месенджер чи електронну пошту. На підставі такої заяви попередній роботодавець видає наказ та оформлює/надсилає трудову книжку.

Якщо в даний час зв'язку з попереднім роботодавцем немає, то зв'язатися можна буде спробувати в післявоєнний час. Ну, а якщо і потім розшукати роботодавця не вдасться, то потрібно буде звертатися до суду.

Але допоки питання про припинення дії трудового договору за попереднім місцем роботи не вирішено, дане підприємство може прийняти цього працівника на роботу виключно за сумісництвом.

Прийняти такого працівника за сумісництвом роботодавець може і на повний робочий день, тобто на 8 годин/п'ять днів на тиждень і навіть більше, і це не буде порушенням. Оскільки сумісництво - виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи за трудовим договором у вільний від основної роботи час у того ж чи іншого роботодавця ([п. 1 Положення №43](#)).

А працівник, який влаштовується за сумісництвом, наразі, повністю вільний від основної роботи.