

## Савченко Елена, налоговый эксперт

Бухгалтер 911 Сентябрь, 2019/№ 39

<https://i.factor.ua/journals/buh911/2019/september/issue-39/article-91541.html>

Работник, который работал по совместительству, был уволен 16.09.2019 г. Ему был начислен доход (зарплата, компенсация за неиспользованный отпуск) в размере 3000 грн. НСЛ не применялась. 17.09.2019 г. этот же работник принят на основное место работы на наше предприятие. Его доход за сентябрь по основному месту работы составил 2300 грн. Можно ли ему в сентябре по основному месту работы применить НСЛ?

Ситуация, когда работник у одного и того же работодателя переходит с основного места работы на совместительство или наоборот, встречается довольно часто.

При этом на практике применяются два варианта:

1) работника **увольняют** с основного места работы (с места работы по совместительству) и **принимают** в штат по совместительству (на основное место работы) к тому же работодателю;

2) работника **переводят** с основного места работы (с совместительства) на работу по совместительству (на основное место работы) **без увольнения**.

В рассматриваемом случае совершенно правильно был применен первый вариант увольнения/принятия. Именно его мы всегда и рекомендуем\*. Поскольку при варианте с переводом у вас могут возникнуть проблемы с заполнением и выдачей трудовой книжки, расчетом отпускных и социальных выплат.

\* Детали найдете в статье « [Смена статуса работы: вот так поворот!](#) » (журнал «Бухгалтер 911», 2017, № 24).

Теперь разберемся с НСЛ. Работник имеет право на НСЛ в месяце приема на работу / увольнения с работы, если его доход не превышает предельной суммы зарплаты, дающей право на НСЛ. Льготу применяют к начисленному **месячному доходу** в виде заработной платы только по одному месту его начисления (выплаты) (см.

[п.п. 169.2.1 НКУ](#)

)

В рассматриваемой нами ситуации заработная плата за фактически отработанное время в месяце увольнения с места работы по совместительству и приема в штат на основное место работы начислена **одним работодателем**. Следовательно, с предельным размером дохода, дающим право на НСЛ, необходимо сравнивать общий совокупный доход, начисленный такому работнику в одном месяце как по основному месту работы, так и по совместительству, **одним работодателем**

Получается, если бы работник не пользовался правом на НСЛ до увольнения и его **общий доход** в виде зарплаты не превысил в месяце увольнения/приема 2690 грн., то НСЛ применять было бы можно.

Но в нашем случае работник не получит право на НСЛ, поскольку его совокупный доход за сентябрь превышает установленный предел.

Если бухгалтер применял НСЛ к сумме зарплаты, начисленной за фактически отработанное время до увольнения, то в этом случае нужно будет провести перерасчет НДФЛ и доудержать с работника налог.

Недоплату по НДФЛ удерживаете за счет суммы любого налогооблагаемого дохода (после его налогообложения) за соответствующий месяц. В случае недостаточности суммы такого дохода — за счет налогооблагаемых доходов следующих месяцев, до полного погашения суммы такой недоплаты ( [п.п. 169.4.4 НКУ](#) ).

<https://buhgalter911.com/uk>