

## Як правильно оформити трудові відносини

Аналіз результатів контролю за дотриманням вимог законодавства про працю, здійсненого з початку 2018 року інспекторами праці Управління Держпраці області на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності, а також у фізичних осіб-підприємців засвідчує, що 86 % перевірених роботодавців порушують вимоги законодавства про працю. Зокрема, порушення при укладенні трудових договорів виявлено у 40 % роботодавців. В основному – це порушення, коли до роботи допускаються працівники, з якими не укладаються трудові договори. Непоодинокими є порушення, пов'язані з неправильним оформленням трудових відносин, коли замість трудових договорів укладаються договори цивільно-правового характеру. Тому, бажаним працевлаштуватись варто бути обізнаними з основними нормами трудового законодавства з питань укладення трудових договорів.

Чинне трудове законодавство вимагає узаконювати трудові відносини громадян зі своїми роботодавцями шляхом укладення трудових договорів. Відповідно до статті 21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, потрібні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці укладенням трудового договору на одному або одночасно на кількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

За частиною третьою статті 24 КЗпП України працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування й реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Відповідно до статті 25 КЗпП України при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, прописку та документи, подання яких не передбачено законодавством.

Під час приймання на роботу може бути встановлено строк випробування за угодою сторін відповідно до статті 26 КЗпП України. Одностороннє встановлення роботодавцем умови про випробування є неприпустимим. Така умова не матиме юридичної сили. Небажання працівника укласти трудовий договір з випробуванням може бути підставою для відмови в прийнятті на роботу.

Відповідно до вимог статті 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих чинників, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах за чинним законодавством і колективним договором, а також проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

Відповідно до статті 31 КЗпП України власник або уповноважений орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

За трудовим договором працівника беруть на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою. Працівникові гарантується заробітна плата, встановлені трудовим законодавством гарантії, пільги, компенсації, тощо.

Однак, виявляються неодинокі факти неоформлених трудових відносин, коли трудові договори не укладаються, а панують усні домовленості між роботодавцями і працівниками щодо умов праці і її оплати. Не оформлений офіційно працівник ризикує залишитися соціально незахищеним, він немає ніякої гарантії щодо терміну перебування на роботі. Роботодавець в будь який момент може безпідставно попросити працівника піти з роботи і як буває в багатьох випадках, при цьому не розрахуватись. Тому той, хто шукає роботу повинен думати про себе, про своє майбутнє та не погоджуватись працювати без оформлення належним чином трудових відносин!

В свою чергу роботодавці не повинні зволікати, своєчасно та правильно оформляти найманих працівників, так як за порушення вимог законодавства про працю при укладенні трудових договорів роботодавці несуть кримінальну та адміністративну відповідальність, а також на юридичні та фізичні особи – підприємців, які використовують найману працю, за порушення законодавства про працю накладаються значні фінансові санкції.