

Міністерство освіти і науки України
Харківський соціально-економічний фаховий коледж



Затверджую

В.о. директора коледжу

Ольга ГАЛКІНА

18.04.2024

Інформація

для працівників та здобувачів освіти коледжу щодо правових аспектів незадекларованої праці

1. Однією з актуальних проблем українського суспільства в умовах воєнного стану залишається питання легалізації праці.
2. Відповідно до Конституції України людина, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканість визнаються найвищою соціальною цінністю. Кожна людина має право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя роботою, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується.
3. На превеликий жаль, останнім часом все частіше доводиться зустрічатися з таким ганебним явищем, як використання найманої праці громадян без оформлення трудових відносин.
 - 3.1. Основна причина виникнення цієї проблеми – не вміння громадян користуватися правами, закріпленими у Конституції України, недостатній рівень правової освіти, відсутність правосвідомості та поваги до Закону у найманих працівників та роботодавців.
 - 3.2. Від неналежного оформлення трудових відносин, перш за все, страждає особа, яка погоджується на таку працю. Більшість найманих працівників не розуміють, що відсутність правового регулювання трудових відносин робить громадянина рабом.
 - 3.3. Використання найманої праці без оформлення трудових відносин призводить до позбавлення працівника:
 - 1) гарантованого розміру заробітної плати;
 - 2) права на щорічну відпустку, у тому числі додаткову й без збереження зарплати, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - 3) права на оплату лікарняного;
 - 4) права на допомогу по безробіттю;
 - 5) права на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.
 - 3.4. Укладення трудового договору дає можливість найманому працівнику бути захищеним чиним трудовим законодавством у разі порушення його прав, а саме:
 - 1) у разі затримки в розрахунку по заробітній платі;
 - 2) у відмові оплати праці за виконану роботу;
 - 3) недодержання зобов'язань роботодавця;

4) неотримання розрахункових коштів при звільненні тощо.

3.5. Тіньова зайнятість сприяє поширенню професійних захворювань, аварійності на дорогах, низької якості виконуваної роботи, ризику виникнення нещасних випадків на виробництві, оскільки неоформлений робітник не проходить обов'язкового медичного обстеження, з ним не проводять інструктажі та навчання з питань охорони праці, пожежної безпеки та цивільного захисту.

3.6. Дія Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, як і спричинили втрату працездатності не поширюється на працівників, які виконують роботу без укладання трудового договору.

3.7. Якщо і працівником, який працював без оформлення трудових відносин (працював згідно з домовленістю), трапиться нещасний випадок – він не зможе отримати належні страхові виплати, які здійснюються у встановленому законодавством порядку, а саме:

1) допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

2) одноразову допомогу у раз істійкої втрати професійно і працездатності або смерті потерпілого;

3) щомісячну грошову суму у разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого тощо.

4. Відповідно до частини 4 статті 24 Кодексу законів про працю України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

4.1. У випадку неоформлення роботодавцем трудових відносин працівник має право звернутися до суду про встановлення факту трудових відносин.

4.2. Факт виконання працівником трудових обов'язків може бути підтверджений будь-якими документами, зокрема, і непередбаченими трудовим законодавством, а також показами свідків.

4.3. У разі ухвалення судом рішення на користь працівника роботодавець зобов'язаний оформити трудові відносини з одночасним нарахуванням та виплатою такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, нарахувати та сплатити відповідно до законодавства податки на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Інженер з охорони праці

Тетяна КУДРЯВЦЕВА