

Консультація Міністра юстиції України: переваги офіційного працевлаштування.

Пане Міністре! Я працював столяром на підприємстві майже півроку, отримував “наручно” зарплату, але, як з’ясувалося, офіційно мене ніхто не оформив. Про всі обов’язкові процедури при влаштуванні на роботу я дізнався вже потім, після інциденту. Як мені бути тепер?

В’ячеслав Мурований

Офіційне працевлаштування працівника - гарантоване Конституцією України право на працю, реалізоване шляхом укладання трудового договору.

При укладенні трудового договору існують певні вимоги до його форми: трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов’язковим, зокрема у випадках, коли на цьому наполягає працівник.

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 та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Саме дотримання письмової форми трудового договору при працевлаштуванні дає працівнику можливість здійснювати захист своїх трудових прав в разі не виплати або затримки у виплаті заробітної плати, а також інших порушеннях трудового законодавства з боку роботодавця.

Що розуміється під нелегальним працевлаштуванням?

Нелегальним працевлаштуванням слід вважати наймання працівника на роботу без офіційного працевлаштування, тобто без укладання трудового договору.

Яка настає відповідальність за використання найманої праці без укладення трудового договору?

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у разі:

- фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);
- оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час;
- виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків.

У такому випадку на роботодавця накладається штраф у **тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, а це на сьогодні складає **125 190 грн**, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Також за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) встановлено адміністративну відповідальність, що тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, від п’ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім того, за грубе порушення законодавства про працю встановлено також кримінальну відповідальність, зокрема, за:

- незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України "Про засади запобігання і протидії корупції" іншою особою;
- інше грубе порушення законодавства про працю.

Такі дії караються:

- штрафом **від двох тисяч до трьох тисяч** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, тобто **від 34 тис до 51 тис грн**;
- або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк **до 3-х років**;
- або виправними роботами на строк **до 2-х років**.

Які особливості відповідальності роботодавця відносно окремих категорій найманих працівників?

У випадку, коли роботодавець порушує норми законодавства в частині працевлаштування щодо неповнолітнього, вагітної жінки, самотнього батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, карається:

- штрафом **від трьох тисяч до п'яти тисяч** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (**від 51 тис до 85 тис грн**);
- або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк **до 5-ти років**;
- або виправними роботами на строк **до 2-х років**;
- або арештом на строк **до 6-ти місяців**.

Куди можна звернутись за захистом своїх прав?

У разі якщо роботодавець використовує найману працю особи, допускає її до робочого місця, однак відмовляється укласти трудовий договір, з цим питанням необхідно звернутись до:

- **Територіального органу Державної служби України з питань праці**
- **Суду**

Для встановлення факту трудових відносин в судовому порядку, рекомендовано мати докази, які підтверджують факт того, що працівник дійсно працював на користь роботодавця - це можуть бути будь-які письмові, фото -, відео -, аудіо докази, покази свідків. В разі задоволення позову, роботодавець буде зобов'язаний оформити трудові відносини та зробити записи до трудової книжки.

Хочу застерегти найманих працівників, які свідомо йдуть на роботу без офіційного працевлаштування. Пам'ятайте, неофіційне працевлаштування та отримання заробітної плати у «конверті» позбавляють Вас гарантованого права на захист з боку держави у тому числі, права на отримання житлових субсидій, державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям, права на пенсійне забезпечення та матеріальне забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у разі відсутності страхового стажу.

У свою чергу, Мін'юст долучився до заходів щодо дегінізації ринку праці. Завдяки співпраці з Державною службою України з питань праці зі свого боку ми посилюємо контроль за офіційним оформленням трудових відносин, насамперед, особами, які мають майнові зобов'язання за рішенням суду, у тому числі заборгованість зі сплати аліментів.

Куди звертатися за більш детальною консультацією та роз'ясненнями?

Якщо у вас залишились питання з цього приводу, будь ласка, телефонуйте до контакт-центру системи безоплатної правової допомоги за номером **0 (800) 213 103**, цілодобово та безкоштовно в

межах України. В центрах та бюро надання безоплатної правової допомоги по всій країні ви можете отримати юридичну консультацію та правовий захист.