

ПОДВІЙНИЙ ХАРАКТЕР ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

За чинним законодавством України право на працю означає можливість заробляти собі на життя роботою, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [ч.1 ст. 43 Конституції України]; роботодавець [власник або уповноважений ним орган] зобов'язаний створити працівнику належні і безпечні умови праці, необхідні для виконання трудової функції; виплачувати заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, а працівник зобов'язаний неухильно дотримуватися правил поведінки відповідно до законодавства про працю України, умов трудового договору [контракту] тощо.

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 [нова редакція ч.3 ст. 24 Кодексу законів про працю України], тобто, трудові відносини не виникають внаслідок фактичного допуску працівника до роботи за відсутності виданого наказу [розпорядження] щодо прийняття на роботу.

Відповідно до чинного Кодексу законів про працю України [нова редакція ст. 265 Кодексу законів про працю України]:

1. на роботодавця накладатиметься штраф у розмірі 30 мінімальних заробітних плат у разі допуску працівника до роботи без оформлення трудових відносин, оформлення працівника на неповний робочий день у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного соціального внеску та податків [розмір визначається на момент виявлення порушення за кожного працівника, щодо якого вчинено порушення];

2. на роботодавця накладатиметься штраф у розмірі трьох мінімальних заробітних плат у разі порушення строків виплати зарплати більше одного місяця, виплати заробітної плати не в повному обсязі;

3. на роботодавця накладатиметься штраф у розмірі 10 мінімальних заробітних плат у разі недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці за кожного працівника, щодо якого вчинено порушення.

Зазначені штрафи можуть бути накладені Державною інспекцією України з питань праці на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладання трудового договору та встановлення періоду такої роботи або роботи на умовах неповного робочого часу у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу, відповідно до колективного договору. Виконання постанови центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, покладено на Державну виконавчу службу.

Щодо переліку осіб, які несуть відповідальність: за чинним законодавством про працю України це 1) посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій; 2) юридичні особи; 3) фізичні особи — підприємці з правом найму робочої сили [нова редакція ст. 265 Кодексу законів про працю України].

Отже, працівник не може бути допущений до роботи без укладеного трудового договору на підставі виданого наказу чи розпорядження; роботодавець, приймаючи на роботу працівника, зобов'язаний видати наказ про прийняття на роботу, інакше йому загрожують штрафи у значних розмірах та судові розгляди.

Список використаної літератури:

1. Конституція України від 28.06.1996 із змінами від 08.12.2004
1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971
2. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці” від 28.12.2014 № 77-VIII