

Що робити працівникові, якщо роботодавець зволікає з офіційним оформленням трудового договору

Це дуже ризикована ситуація для найманого працівника. У разі неоформлення відносин з наймачем, він є незахищеним законом та може сподіватися лише на добросовісність та чесність такого роботодавця.

Але ж в рамках чинного законодавства є перспективи захисту неофіційно оформленого працівника.

Відповідно до ч.1 ст.21 Кодексу законів про працю України трудовий договір є угода між працівником і роботодавцем, 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, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до ч.3, статті 24 Кодексу законів про працю України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом (розпорядженням) роботодавця, і повідомлення органів державної фіскальної служби про прийом працівника. В певних випадках трудовий договір укладається у письмовій формі.

Але що робити, якщо недобросовісний роботодавець не оформив працівника офіційно, затримує виплату заробітної плати, або ж взагалі відмовляється її платити та фактично виставляє працівника «на вулицю».

Більшість ошуканих працівників сподіваються на позов до суду в порядку цивільного судочинства задля стягнення заробітної плати.

Але у випадку неоформленого працевлаштування у разі звернення до суду належним та допустим доказом того, що працівник дійсно працював в роботодавця, буде саме трудовий договір, наказ про прийняття на роботу, запис у трудовій книжці. Але якщо працівник працював неофіційно, то саме цих документів в нього і не має.

Тобто, фактично, в суді неофіційний працівник не зможе жодним чином документально підтвердити факт своєї роботи в конкретного роботодавця. Покази свідків також не будуть взяті судом до уваги.

Так є чи ні шанси у неофіційного працівника захистити свої права?

Адже кожному громадянину Конституцією України гарантовано право на працю. Воно включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

В такому випадку в нагоді працівникові може стати положення п. 6 ч. 1 ст. 232 Кодексу законів про працю України, згідно якого у судовому порядку розглядаються трудові суперечки працівників про оформлення трудових відносин під час виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

Для захисту своїх прав працівникові необхідно звернутися до суду з позовною заявою, в якій вказати період роботи, посаду (професію), за якою він був залучений до роботи, вказати безпосередню роботу, яку виконував, кому в процесі виконання роботи був підпорядкований, який режим роботи і тривалість робочого часу була визначена роботодавцем, відзначити факт невнесення запису до трудової книжки про прийняття на роботу, вимагати від суду визнати відносини між працівником і роботодавцем трудовими, зобов'язати роботодавців внести запис про роботу в трудову книжку і виплатити заробітну плату.

До позову можна додавати будь-які фактичні докази роботи в цього роботодавця: свідоцтва звільнених працівників, які разом працювали в цього роботодавця, мали трудові договори з ним, або відповідні записи в трудовій книжці; будь-які документи щодо заробітної плати; штатний розпис; фотографії на робочому місці, в процесі роботи з роботодавцем, колегами по роботі; пропуск на роботу; направлення для проходження медичного огляду, довідки про здавання роботи під розпис, документи про ознайомлення з умовами праці, технікою безпеки, розписки роботодавця про те, що він зобов'язувався виплатити неофіційно влаштованому працівникові обумовлену заробітну плату та інші докази, що підтверджують факт наявності трудових відносин з роботодавцем.

Згідно ч. 6 ст. 235 КЗпП, під час винесення рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, і встановлення періоду такої роботи або роботи на умовах неповного робочого часу, в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений роботодавцем, органі, який розглядає трудову суперечку, одночасно ухвалює рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати в розмірі не нижчому від середньої заробітної плати з відповідного виду економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату, згідно із законодавством, податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Рекомендуємо взагалі уникати неофіційної роботи, – робота без оформлення належним чином, в більшості випадків, веде до конфліктів з роботодавцем та невиплати працівникові зароблених ним грошей. Навіть у випадках, коли роботодавець при неофіційному працевлаштуванні працівника виплачує винагороду, все одно, над працівником постійно нависає Дамоклів меч, – працівник не має гарантії, що наступного дня роботодавець поводитиметься так само чесно, як і сьогодні.

Ст.інспектор ГУ Держпраці
в Одеській області

І.Б.Сорокін