Самченко ІТІНФ-20-1

Розкрийте порядок укладення трудового договору.

Кодексом законів про працю України дано наступне визначення трудового договору: «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, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Слід зазначити, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов’язковим у таких випадках:

* при організованому наборі працівників;
* при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров’я;
* при укладенні контракту;
* у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
* при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
* при укладенні трудового договору з фізичною особою;
* в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов’язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу. Статтею 200 Кодексу України про адміністративні правопорушення, визначено, що прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами тягне за собою накладення штрафу в розмірі від одного до трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Те саме порушення, допущене посадовою особою після застосування до неї протягом року заходу адміністративного стягнення за такі дії тягне за собою накладення штрафу від десяти до чотирнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Укладення трудового договору оформлюється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказу чи розпорядження не було видано, але працівника фактично було допущено до роботи.

Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров’я.

Кодекс законів про працю України передбачає, що при укладенні трудового договору може бути встановлене обумовлене угодою сторін випробування. Метою випробування є перевірка відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Слід зазначити, що умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Зверніть увагу на відповідальність роботодавця за порушення трудового законодавства: статтею 265 КЗпП визначено, що юридичні та фізичні особи — підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

* недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;
* фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення.

Також у разі допуску працівника до роботи без оформлення трудових відносин у роботодавця є немалий ризик, пов’язаний з потенційними позовами від не працевлаштованих осіб згідно зі статтями 232 та 235 КЗпП України.