



Автори:

Інж. Яна Мохняцька
Маг. Катаріна Тімкова
Д-р. юр. наук Мікаела Бірошова
Інж. Петер Губала
Інж. Едіта Майерова, Д-р філос. наук
Інж. Ян Трчка

ЛЕГАЛЬНА РОБОТА ЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ



ВСТУП

Національна інспекція праці підготувала для фахівців та широкого загалу посібник "Легальна робота, легальна зайнятість", в якому у спрощеній та зрозумілій формі міститься основна інформація, яка може допомогти працівникам та роботодавцям правильно орієнтуватися у даному питанні.

Основною метою посібника є роз'яснення користувачеві значення важливих понять, а також правових положень, пов'язаних з легальною роботою та легальною зайнятістю, беручи до уваги важливість та значущість дотримання правил, пов'язаних із легальною роботою та легальною зайнятістю, особливо для забезпечення законності та гармонії у відносинах між працівником та роботодавцем у галузі трудового права.

Посібник також містить практичні приклади, які автори намагалися пояснити більш докладно і з якими громадськість може зіткнутися у повсякденній практиці.

Оскільки проблематика легальної роботи та легальної зайнятості є дуже обширною, автори даного посібника намагалися узагальнити найважливіші теми та проблеми, з якими можна зіткнутися найчастіше.

Наприкінці посібника користувач може знайти інформацію щодо посилання на відповідне законодавство Словацької Республіки, а також короткий опис Національної інспекції праці.

Ми впевнені, що посібник донесе до вас важливу інформацію у зрозумілій формі та допоможе вам у вашій повсякденній роботі.

Колектив авторів

Автори:

Інж. Яна Мохняцька

Маг. Катаріна Тімкова

Д-р. юр. наук Мікаела Бірошова

Інж. Петер Губала

Інж. Едіта Майєрова, Д-р філос. наук

Інж. Ян Трчка

ЗМІСТ

Вступ	3
Працівник	6
Роботодавець	6
Робота за наймом	7
Працевлаштування	9
Договори щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами	10
Інші громадяни	12
ЛЕГАЛЬНА РОБОТА	13
Робота не має бути незаконною	13
Самозайнята особа та виконання роботи за наймом	16
Декларована робота з погляду працівника	22
Переваги легальної роботи	24
ЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ	26
Зайнятість не має бути незаконною	26
Декларована робота з погляду роботодавця	31
Переваги легальної зайнятості	33
Національна інспекція праці	38
Законодавчі акти	39

Зайнятість і робота за наймом є специфічними елементами трудових відносин, у яких працівник виконує роботу для роботодавця в обмін на матеріальну винагороду, а роботодавець реалізує предмет своєї діяльності за допомогою роботи працівника.

Для досягнення мети роботи та зайнятості необхідно забезпечити їх законність, а отже, прийнятність, обов'язковість та ефективність для обох сторін відносин та для суспільства в цілому.



ПРАЦІВНИК

Працівник - це фізична особа, яка виконує роботу за наймом для роботодавця у межах встановлених чи аналогічних трудових відносин. Найраніше, коли ви можете стати працівником, це:

- | у день досягнення 15-річного віку, що підтверджується посвідченням особи,
- | не раніше завершення обов'язкового шкільного навчання, що підтверджується письмовою довідкою зі школи, або за наявності підтвердження того, що навчальний рік, у якому неповнолітній досяг 16-річного віку, закінчився.

Фізичній особі віком до 15 років **забороняється** працювати, а фізичній особі віком старше 15 років – працювати до закінчення обов'язкового шкільного навчання.

РОБОТОДАВЕЦЬ

Роботодавець - це юридична або фізична особа, яка наймає хоча б одну фізичну особу у межах встановлених чи аналогічних трудових відносин.

Роботодавець, який є фізичною особою, здійснює діяльність від власного імені. *Щодо роботодавця, який є юридичною особою, то діяльність здійснюється від імені статутного органу або члену статутного органу (наприклад, керуючий директор, голова ради директорів).* Роботодавець також може надати працівникам повноваження на здійснення діяльності. Керівники на різних рівнях управління уповноважені від імені роботодавця визначати та ставити робочі завдання підлеглим працівникам, організовувати, спрямовувати та контролювати їхню роботу, а також давати їм обов'язкові для виконання доручення. Інші працівники можуть діяти від імені роботодавця лише в межах, зазначених у письмовому дозволі.

РОБОТА ЗА НАЙМОМ

Дана робота виконується:

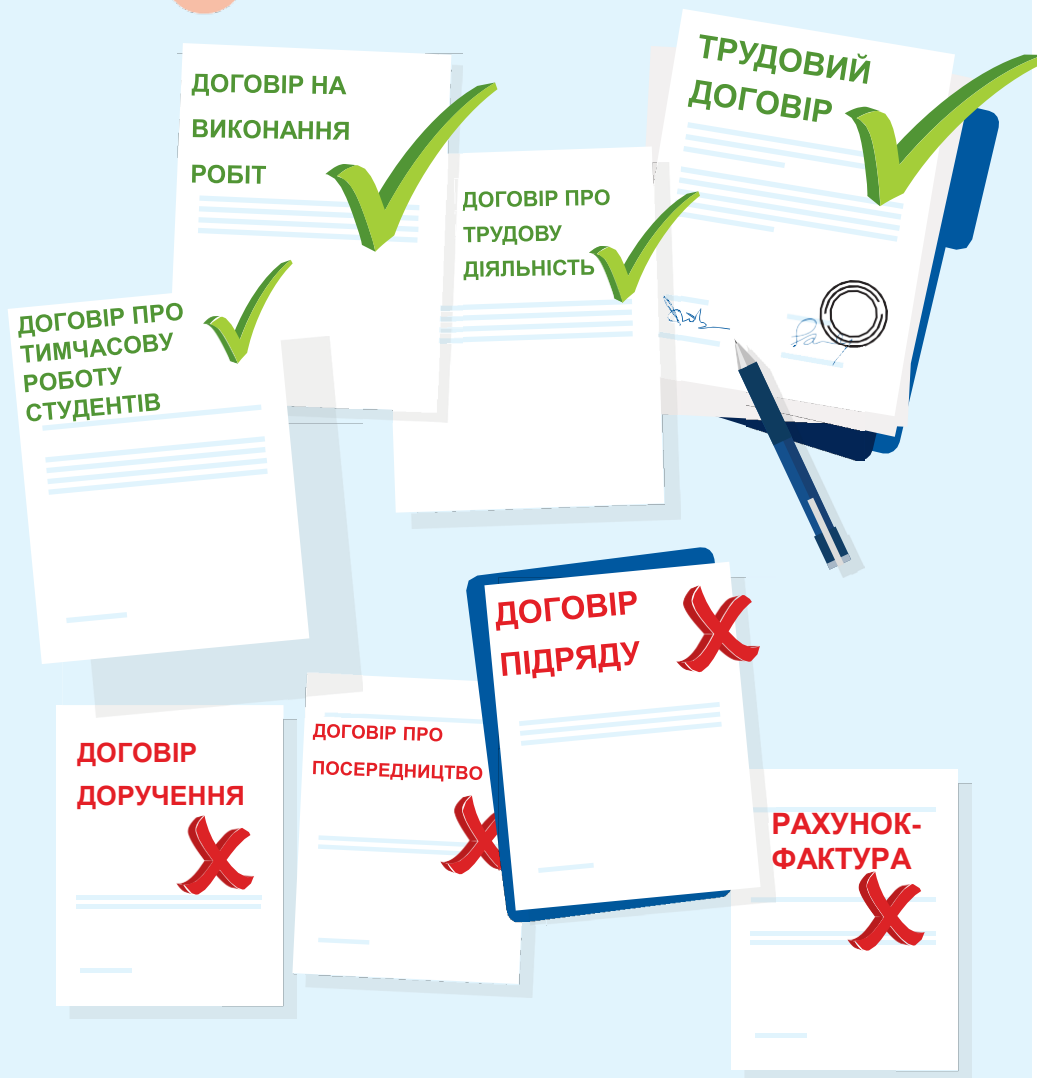
- | у відносинах, основаних на вищості роботодавця та підпорядкуванні працівника,
- | особисто працівником для роботодавця,
- | за дорученням роботодавця,
- | від імені роботодавця,
- | у робочий час, встановлений роботодавцем.



Робота за наймом може виконуватися:

- | **виключно** у межах трудових відносин, тобто на підставі **трудового договору**,
- | в межах аналогічних трудових відносин, якими є, зокрема, державна служба, діяльність за договором про участь у професійному спорті або діяльність у якості члена команди,
- | як виняток, в межах інших трудових відносин, тобто за договором на виконання робіт, договором про трудову діяльність та договором про тимчасову роботу студентів.

Робота за наймом **не може виконуватися** в рамках договірних цивільно-правових або комерційних відносин, і в жодному разі не може виконуватися на основі договору доручення, договору про посередництво, договору підряду, наприклад, торгового і т.д.



ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Трудові відносини встановлюються **письмовим трудовим договором**, укладеним між роботодавцем та працівником.

Основними обов'язками роботодавця є:

- | доручати працівникові роботу відповідно до трудового договору,
- | виплачувати працівникові заробітну плату за виконану роботу,
- | створювати умови для виконання робочих завдань та
- | дотримуватися інших умов праці, встановлених законом, колективним договором та трудовим договором.

Основним обов'язком працівника відповідно до вказівок роботодавця є виконання роботи:

- | особисто,
- | відповідно до трудового договору,
- | протягом робочого часу та
- | з дотриманням правил трудової дисципліни.

Максимальний щотижневий робочий час найманого працівника становить **40 годин**.

Оплата праці за виконану роботу не повинна бути нижчою за мінімальну заробітну плату. Такий розмір мінімальної заробітної плати застосовується лише до працівника, який виконує допоміжні, підготовчі або вантажно-розвантажувальні роботи відповідно до точних процедур та інструкцій. Якщо робота, що виконується працівником, відрізняється підвищеною складністю, відповідальністю і трудомісткістю, то **розмір мінімальної заробітної плати** повинен відповідати ступеню складності роботи (*мінімальна заробітна плата x 1,2 - 2,0 = розмір мінімальної заробітної плати працівника*).

ДОГОВОРИ ЩОДО РОБОТИ, ЯКА ВИКОНУЄТЬСЯ ПОЗА ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ

Ці договори є **ще одним видом трудових відносин**, який роботодавець може встановити з працівником для виконання робіт за умови **винятковості роботи**. Робота за одним із таких видів договорів не може замінити роботу за трудовим договором; вона може бути узгоджена і виконана тільки в тому випадку, коли є чітко зазначений конкретний виняток:

- | тривалість або обсяг робіт (*наприклад, забезпечення особистої охорони артиста на один день під час виступу на заході у певному місці, прибирання двох офісів після фарбування у суботу*),
- | мета (*забезпечення спеціальної підготовки персоналу протягом певного періоду часу, що повторюється кожні два роки*),
- | особа працівника (*залучення конкретного спеціаліста для виконання передбаченої разової та короткострокової діяльності у разі відсутності можливості укласти трудовий договір*),
- | конкретний предмет діяльності (*закріплення спеціаліста на необхідний час у разі ремонту або модифікації спеціального обладнання*),
- | та інші конкретні причини.

Усі договори в обов'язковому порядку під загрозою визнання недійсними мають бути **укладені у письмовій формі та на певний термін, що не перевищує 12 місяців**.

Якщо робота визначається результатом, роботодавець може укласти із працівником договір на виконання робіт. У разі, якщо діяльність має нерегулярний характер і визначається видом роботи, для цієї мети використовується договір про трудову діяльність або договір про тимчасову роботу студентів. Такі договори можуть бути укладені з неповнолітнім працівником тільки у тому випадку, якщо це не загрожує його здоровому розвитку, безпеці, моральності або навчанню професії.

Роботодавець може укласти з працівником **договір на виконання робіт**, якщо робота визначається результатом та обсяг виконуваного працівником трудового завдання **не перевищує 350 годин у календарному році**.

Приклад

Джозеф уклав з роботодавцем договір на виконання робіт щодо проведення перепідготовки всіх його працівників (50 осіб) за основними комп'ютерними навичками протягом 6 місяців, щоб кожен працівник отримав 6 годин перепідготовки, при цьому максимальна кількість годин роботи Джозефа не повинна перевищувати 350 годин.

З працівником може бути укладений **договір про тимчасову роботу студентів**, якщо діяльність має нерегулярний характер і визначається видом роботи, а працівник є молодшим за 26 років і є учнем середньої школи або студентом денного відділення університету. Робота на підставі цього договору може здійснюватися до кінця календарного року, в якому працівнику виповниться 26 років. *Згідно з договором, працівник може працювати в середньому не більше 20 годин на тиждень (тобто протягом усього періоду, на який укладено договір).*

Приклад

Юрай, студент третього курсу технікуму громадського харчування, уклав договір про тимчасову роботу з роботодавцем, керуючим рестораном, на роботу у якості помічника офіціанта у ресторані три дні на тиждень по п'ять годин відповідно до заздалегідь узгодженого графіка. Договір був укладений на час літнього сезону з травня по вересень. Перед укладанням договору Юрай надав роботодавцю письмове підтвердження того, що він відвідує школу.

За **договором про трудову діяльність** працівник може здійснювати діяльність, що має нерегулярний характер, яка визначається видом роботи, не більше 10 годин на тиждень.

Приклад

Петро уклав договір про трудову діяльність з роботодавцем на виконання функцій мережевого адміністратора на період впровадження та введення в експлуатацію нового мережевого та програмно-апаратного обладнання підприємства протягом 4 годин на тиждень терміном на 6 місяців.

ІНШІ ГРОМАДЯНИ

Громадяни держави-члена Європейського Союзу, іншої держави, що є стороною Угоди про Європейський економічний простір (*Ісландія, Норвегія та Ліхтенштейн*) та Швейцарської Конфедерації мають **такий самий правовий статус**, як і громадяни Словацької Республіки щодо легальності роботи та зайнятості.

Громадяни країни, яка не є державою-членом Європейського Союзу, іншої держави, що є стороною Угоди про Європейський економічний простір, або Швейцарської Конфедерації, та особи без громадянства (спільно - **громадяни третьої країни**) повинні відповідати певним умовам для законного проживання та легального працевлаштування відповідно до Закону про перебування іноземців, Закону про надання притулку та Закону про надання послуг з працевлаштування з метою оцінки легальності роботи та легальності зайнятості.



ЛЕГАЛЬНА РОБОТА

Робота є невід'ємною частиною життя людини. Хоча основною метою роботи за наймом є фінансова винагорода, не можна забувати, що для багатьох людей робота – це також простір для самореалізації та набуття нових навичок та досвіду. Поняття легальної роботи включає у себе кілька ознак, тобто вимагає виконання умов щодо легальності виконуваної роботи за наймом, відсутності ознаки незаконності роботи, а також офіційності оформлення роботи.

Робота не має бути незаконною

Однією з основних умов щодо відсутності ознаки незаконності роботи є виконання працівником роботи за наймом на підставі **письмового трудового договору** або одного з **письмових договорів щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами**. Підписання трудового договору або іншого відповідного договору є дуже важливим, оскільки, підписуючи його, працівник підтверджує, що він домовився з роботодавцем і приймає умови роботи, викладені в документі. Для того, щоб зробити умови очевидними та такими, що можуть бути перевіреними, роботодавець повинен завжди видавати екземпляр трудового договору або іншого відповідного договору працівникові після його підписання.

Приклад

Після успішної особистої співбесіди роботодавець повідомив Матей, що кожен новий працівник має пройти триденний випробувальний термін, щоб переконатися, що працівник підходить і буде відповідною частиною робочої команди. Коли Матей запитав, коли він підпише трудовий договір, роботодавець сказав йому, що договір буде підписано лише після успішного проходження ним випробувального терміну.

Якби Матей прийняв умови, запропоновані роботодавцем, він би виконував незаконну роботу для роботодавця, оскільки виконував би роботу за наймом без трудового договору або договору щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами.

Трудовий договір або жоден з подібних видів договорів не потрібен, якщо робота виконується для роботодавця – **фізичної особи, яка є підприємцем** (так званою самозайнятою особою), або для **товариства з обмеженою відповідальністю, що має не більше одного партнера, що є фізичною особою**, родичем по прямій лінії (*син, дочка, онук, один з батьків, дідусь, бабуся*), рідним братом/сестрою, або чоловіком/дружиною даної фізичної особи або даного партнера, якщо така фізична особа на момент виконання роботи є:

- | застрахованою у рамках пенсійного страхування, тобто, застрахованою у рамках обов'язкового страхування, наприклад, у якості працівника іншого роботодавця, у якості самозайнятої особи, або добровільно застрахованою у касі соціального страхування (*зареєстровані безробітні не є суб'єктами пенсійного страхування, вони можуть бути застрахованими у рамках добровільного страхування, а безробітні батьки у декретній відпустці не є суб'єктами пенсійного страхування, якщо вони не надавали заяву на страхування*),
- | отримувачем пенсії, наприклад, пенсії за віком, пенсії за інвалідністю (*навіть частковою*), пенсії у зв'язку з втратою годувальника, пенсії за вислугу років,
- | учнем або студентом віком до 26 років, що підтверджується довідкою про відвідування школи.

Приклад

Мілан повідомив роботодавця про свою відсутність на роботі у зв'язку з наявністю суттєвої особистої перешкоди до роботи, і роботодавець не зміг компенсувати нестачу робочої сили за рахунок іншого працівника. Роботодавець, який є фізичною особою - підприємцем, домовився зі своєю дружиною, яка перебувала у відпустці на роботі, щоб вона піднімала його без збереження заробітної плати.

Аналогічно, трудовий договір або договір відповідно до Трудового кодексу не є необхідними для здійснення діяльності під час практики для випускників, волонтерської діяльності, під час діяльності або під час активізації роботи, коли така робота виконується для конкретної, встановленої законом мети.

Ще одна необхідна умова для легальної роботи має бути виконана громадянином третьої країни до початку роботи у Словаччині.

Він або вона повинні **проживати у країні на законних підставах** для цілей працевлаштування відповідно до Закону про перебування іноземців або Закону про надання притулку, залежно від обставин. Громадянин третьої країни має отримати дозвіл на законне проживання у відповідному відділі поліції у справах іноземців. Для роботи недостатньо мати дозвіл на проживання у вигляді туристичної візи, необхідно мати посвідку на проживання з метою працевлаштування, навіть щодо зайнятості у конкретного роботодавця, і тому навіть у разі зміни роботодавця, працівник зобов'язаний заздалегідь повідомити про таку зміну до відповідного відділу поліції у справах іноземців. Альтернативою є надання тимчасової посвідки на проживання з метою возз'єднання сім'ї або надання тимчасової посвідки громадянину третьої країни, який отримав статус довгострокового резидента в одній з держав-членів Європейського Союзу.

Окрім законного проживання, для виконання роботи за наймом потрібно відповідати умовам **легальної зайнятості** відповідно до Закону про надання послуг з працевлаштування. Згідно з законом необхідними є дозвіл на роботу, виданий компетентним управлінням з питань праці, соціальних питань та сім'ї, або блакитна карта Європейського Союзу, або відповідність умовам одного з винятків, передбачених Законом про надання послуг з працевлаштування (*наприклад, бути закордонним словаком, бути членом сім'ї громадянина держави-члена Європейського Союзу і мати право на проживання на території Словаччини, бути студентом та працювати не більше 20 годин на тиждень, мати статус отримувача притулку*).

Приклад

Драган домовився з посередником у Сербії про надання йому роботи у Словаччині і навіть підписав із ним договір, в якому говорилося, що він працюватиме на робочому місці свого роботодавця у словацькій компанії у Топольчанах. Приїхавши до Словаччини, він почав працювати. Тільки після перевірки на робочому місці і після того, як його було доставлено до відділу поліції у справах іноземців, він виявив, що не відповідає умовам перебування у Словаччині, оскільки його роботодавець надав йому дозвіл на проживання у вигляді туристичної візи лише на підставі наданої ним інформації.

Оскільки Драган не підтвердив свого права на перебування у Словаччині з метою працевлаштування, він порушив положення Закону про перебування іноземців та був в адміністративному порядку висланий із Словаччини.

САМОЗАЙНЯТА ОСОБА ТА ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА НАЙМОМ

Якщо працівник виконує роботу за наймом для роботодавця, він повинен виконувати дану роботу для нього у межах трудових чи прирівняних до трудових відносин, тобто, не у рамках договірних комерційних чи цивільно-правових відносин.

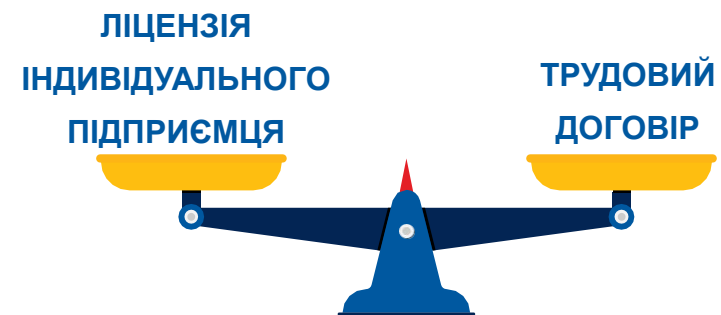
Робота за наймом у контексті Трудового кодексу – це робота, виконувана на основі підпорядкування працівника і вищості роботодавця, особисто працівником, за дорученням роботодавця, від імені роботодавця і протягом робочого часу, встановленого роботодавцем. Особлива увага приділяється цьому визначенню під час оцінки діяльності індивідуального підприємця (самозайнятої особи). І працівник, і самозайнята особа, яка не є роботодавцем, виконують роботу особисто. Проте, на відміну від виконання роботи за наймом, самозайнята особа займається підприємницькою діяльністю, і тому її робота не відповідає визначенню залежної роботи. Самозайнята особа здійснює безперервну діяльність самостійно і тому не підпорядковується роботодавцю, який не дає їй доручень щодо виконання діяльності та не визначає її робочий час. Комерційний договір або замовлення може містити умови, на яких здійснюватиметься робота, надаватиметься послуга або товар, але подальші доручення щодо конкретного провадження діяльності самозайнятій особі вже не надаються, вона сама здійснює управління та організовує свою діяльність таким чином, щоб відповідати специфікаціям, наданим замовником. Підприємець здійснює діяльність від власного імені, під власну відповідальність, тобто на відміну від роботи за наймом, самозайнята особа несе пряму відповідальність за результати своєї роботи перед своїм замовником і веде справи із замовником безпосередньо від власного імені, а не від імені або через свого роботодавця.

Заміна трудових відносин комерційними чи цивільно-правовими відносинами є привабливою для роботодавців через передачу зобов'язань щодо сплати зборів працівнику - самозайнятій особі, який може отримувати більшу винагороду за виконану роботу, ніж працівник, що перебуває у трудових відносинах.

Приклад

Ян працює в компанії у якості самозайнятої особи на посаді зварника на підставі рамкового договору підряду відповідно до Комерційного кодексу. Ян, виступаючи у якості виконавця робіт, повинен працювати власним коштом, на свій страх і ризик, і здати роботу в обумовлений термін відповідно до укладеного договору підряду. Щомісяця компанія надає йому замовлення на 200 нормо-годин роботи. Однак Ян працює в компанії кожен робочий день, йому видано чіп-картку, яка не лише дозволяє йому прохід на робоче місце, а й фіксує початок і закінчення його роботи. Щодня, приходячи на роботу, Ян повинен звернутися до начальника виробничого цеху, щоб отримати завдання на день. Винагорода виплачується йому щомісяця залежно від кількості відпрацьованих у даному місяці годин. Компанія надає йому приміщення, інструменти, матеріали, спецодяг, взуття, включаючи рукавички та зварювальну маску, а також забезпечує його харчуванням.

Цей приклад підкреслює той факт, що умови роботи, формально закріплені у договорі між підрядником та замовником, та умови фактичного виконання робіт підрядником є діаметрально протилежними. Дуже важливим є ще до укладення комерційного договору оцінити, чи не відповідають умови, на яких виконуватиметься робота, у своїй сукупності ознакам роботи за наймом. Якщо ці ознаки роботи за наймом дотримані, очевидно, що роботодавець формально приховав роботу за наймом фізичної особи, яка виконувала роботу без трудового договору або договору щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами.





Звичайна практика, коли роботодавці переконують своїх працівників чи осіб, зацікавлених у роботі, організувати діяльність, в основі якої буде здійснюватися робота за наймом. Якщо працівник або претендент приймає умови, запропоновані роботодавцем, він втрачає пільги та гарантії, гарантовані Трудовим кодексом або Законом про соціальне забезпечення, і багато зобов'язань роботодавця, таким чином, переходять до працівника - самозайнятої особи. Однак таку діяльність не можна назвати інакше, ніж фіктивною, а робота за наймом, що здійснюється на її основі, має розглядатися як незаконна робота фіктивного підприємця.

Необхідно підкреслити різницю між правами та обов'язками у трудових відносинах й у комерційних відносинах, заснованих на підприємницькій діяльності (включаючи фіктивну підприємницьку діяльність). Ці відмінності наочно представлені у наступних таблицях.

ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ПРАЦІВНИКА

Обов'язки роботодавця	Обов'язки працівника
Доручати працівникові роботу відповідно до трудового договору, створювати умови для виконання трудових обов'язків та дотримуватися інших встановлених умов праці	Виконувати роботу особисто, відповідно до інструкцій роботодавця, у встановлений робочий час та дотримуватися трудової дисципліни
Ознайомлювати працівника з правилами трудового розпорядку, колективним договором, законодавством, застосовним до виконуваної ним роботи, та правилами щодо забезпечення охорони праці та безпеки на робочому місці	Дотримуватись законодавства та інших нормативних актів, застосовних до виконуваної ним роботи, з якими він був належним чином ознайомлений
Виплачувати працівнику заробітну плату у розмірі, що належить йому за виконану роботу	Працювати відповідально та виконувати роботу належним чином, виконувати доручення керівництва
Сплачувати та перераховувати внески на соціальне страхування, внески на державне медичне страхування та податок на прибуток від імені працівника	Бути присутнім на робочому місці на початку робочого дня, використовувати робочий час для роботи та залишати робоче місце тільки після закінчення робочого дня
Сплачувати та перераховувати додаткові накопичувальні пенсійні внески від імені працівника, який виконує небезпечні роботи, віднесені до третьої чи четвертої категорії	Використовувати виділені у встановленому порядку засоби індивідуального захисту та проходити медичні профілактичні огляди, пов'язані з роботою
Надавати працівникові оплачувану відпустку	Належним чином розпоряджатися коштами, довіреними йому роботодавцем, та захищати своє майно від пошкодження, втрати, знищення та нецільового використання
Надавати працівникові оплачувану відпустку у зв'язку з суттєвими особистими перешкодами до роботи	Дотримуватися конфіденційності щодо фактів, які стали йому відомі в ході його/її роботи
Забезпечувати працівника харчуванням під час усіх змін	Повідомляти роботодавця у письмовій формі без невиправданої затримки про будь-які зміни у трудових відносинах
Забезпечувати працівникові компенсацію доходу у разі тимчасової непрацездатності	У період тимчасової непрацездатності дотримуватися режиму лікування, визначеного лікарем

ОБОВ'ЯЗКИ "ЗАМОВНИКА" І "ПІДРЯДНИКА"

Обов'язки замовника	Обов'язки підрядника
Виплачувати підряднику винагороду в узгодженому розмірі за виконану роботу	Виконувати роботу за власний рахунок, на свій ризик та у погоджений термін, в іншому випадку – у розумний термін з урахуванням характеру роботи
Внески на соціальне страхування, державне медичне страхування, податок на прибуток	Сплачувати внески на соціальне страхування, внески на державне медичне страхування та податок на прибуток від імені самозайнятої особи
Ознайомлювати із законодавством, застосовним до виконуваної роботи, та правилами щодо забезпечення охорони праці та безпеки на робочому місці	Самостійно ознайомлюватися із законодавством, застосовним до виконуваної роботи, та правилами щодо забезпечення охорони праці та безпеки на робочому місці
Створювати умови для виконання робочих завдань, безкоштовно надавати необхідні ефективні засоби індивідуального захисту, спецодяг та робоче взуття	Забезпечувати наявність робочого обладнання, необхідних ефективних засобів індивідуального захисту, робочого одягу та робочого взуття за власний рахунок
Забезпечувати харчуванням	Забезпечувати себе харчуванням за власний рахунок
Брати оплачувану відпустку	X
Оплачувана відпустка у зв'язку з суттєвими особистими перешкодами до роботи	X
Компенсація доходу у разі тимчасової непрацездатності	X

ДЕКЛАРОВАНА РОБОТА З ПОГЛЯДУ ПРАЦІВНИКА

Для того, щоб робота вважалася легальною, не є достатнім, щоб вона не була незаконною. І тут встановлення трудових відносин виходячи з трудового договору чи одного із видів договорів також вимагає встановлення трудових відносин виходячи з **передбачених законом умов**. Таким чином, вибір відповідного договору також має бути зроблено правомірно, із врахуванням зазначеної конкретної винятковості роботи та зазначених умов виконання конкретного договору і їх очевидності. Інакше єдиними прийнятними відносинами є трудові відносини, тобто укладання трудового договору.

Важливо, щоб умови оплати, тобто форми заробітної плати або винагороди (наприклад, погодинна, щомісячна, відрядна, пайова або натуральна), її склад (основна заробітна плата, оцінка персонального вкладу, додаткові виплати за досвід або знання, премії, надбавки, акції, додаткові виплати, що виходять за рамки закону, і т.д.), умови її надання (коли, скільки, за яких обставин), дотримання під час переговорів не тільки розміру мінімальної заробітної плати, а й мінімальних виплат та умов оплати праці, узгоджених у колективному договорі, були узгоджені юридично і були однозначними.

І останньою, але не менш важливою вимогою є визначення чи погодження щотижневого робочого часу працівника та його подальший належний та достовірний облік відповідно до положень, передбачених законом.

Це факти, на які повинен звертати увагу кожен працівник і, відповідно, здійснювати попередню перевірку умов виконання своєї роботи під час підписання договору чи угоди.

Так само працівник може і повинен звіряти зміст своєї платіжної відомості з обумовленою заробітною платою або винагородою та відпрацьованим часом за певний період, а також, що є не менш важливим, порівнювати виплачену суму з розрахунковою сумою.

Як і раніше, несприятливим і небажаним явищем залишається ситуація, коли працівники прямо підтримують роботодавця у порушенні або обході відповідного законодавства, погоджуючись на виплату мінімальної заробітної плати або суми меншої за мінімальну заробітну плату офіційно через бухгалтерію, а відповідно, із зазначенням у платіжній відомості, а також на виплату залишкової частини заробітної плати неофіційно, так би мовити, "на руки".



Також незаконною є ситуація, коли формально обумовлено менший обсяг роботи (наприклад, 10 годин на тиждень), а фактично працівник виконує роботу протягом повного робочого дня, або навіть більше, ніж дозволяє Трудовий кодекс (більше 40 годин на тиждень), при цьому нараховується лише заробітна плата (винагорода), що відповідає обумовленому відпрацьованому часу, а решта заробітної плати знову виплачується "на руки".

Недотримання закону під час погодження умов праці або недотримання погоджених умов роботи під час складання звітності, обліку та подальшої виплати заробітної плати вважається, так звану, "незадекларованою роботою". Робота, що виконується в таких умовах, жодним чином не може вважатися легальною.

ПЕРЕВАГИ ЛЕГАЛЬНОЇ РОБОТИ

Укладаючи трудовий договір або інший відповідний договір, працівнику гарантується:

- | заробітна плата (винагорода) та відповідні надбавки до заробітної плати у гарантованому законом розмірі за кожну відпрацьовану годину або за виконання обумовленого завдання,
- | оплачувана відпустка тривалістю не менше 4 тижнів у календарному році,
- | оплачуваний відгул для відвідування лікаря та супроводження члена сім'ї на лікування до медичної установи у межах 7 + 7 днів у календарному році,
- | забезпечення харчуванням з відрахуванням роботодавцем внеску на харчування у розмірі не менше 55% та допомогою на харчування зі створюваного обов'язкового соціального фонду,
- | добові для відряджень у разі відрядження,
- | допомога на оздоровлення та допомога для оплати занять спортом для дитини,
- | компенсація доходу та лікарняні у разі тимчасової непрацездатності,
- | допомога у зв'язку з вагітністю та пологами під час декретної відпустки або відпустки з догляду за дитиною та збереження робочого місця,
- | допомога з догляду за хворою дитиною у денний час,
- | додаткові накопичувальні пенсійні внески за шкідливу роботу, що сплачуються роботодавцем, та можливість сплати таких внесків від імені всіх працівників, якщо у роботодавця укладено договір із фондом додаткових пенсійних накопичень,
- | уникнення судового розгляду за порушення заборони на нелегальну роботу та можливого штрафу у розмірі до 331 євро,
- | уникнення наслідків виключення з реєстру осіб, які шукають роботу, через нелегальну роботу, при якому подальше включення до реєстру можливе не раніше ніж через шість місяців з дня виключення,
- | максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість щоденного та щотижневого відпочинку,
- | правовий захист від довільного звільнення або інших довільних дій з боку роботодавця,

| допомога з безробіття у разі втрати

| роботи, податковий бонус на дітей,

| забезпечення охорони праці та безпеки на робочому місці,

| компенсація у разі нещасного випадку на виробництві,

| медичне страхування,

| пенсійні виплати після досягнення пенсійного віку, розмір яких залежить від тривалості періоду відрахувань (стажу роботи) до агентства соціального страхування та суми сплачених внесків на соціальне страхування.



ЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ

Поняття легальної зайнятості відноситься до роботодавця і тих зобов'язань та умов, які він повинен обов'язково виконувати у разі використання ним наймані праці своїх працівників для забезпечення своєї діяльності. Як і у випадку з поняттям легальної роботи, легальна зайнятість включає в себе кілька компонентів. Принципово важливим є, щоб використання роботи за наймом відбувалося на законних та моральних засадах, щоб зайнятість не була незаконною, а також, щоб використовувана робота за наймом була задекларована не тільки по відношенню до працівника, а й відносно страхових компаній та інших державних установ.

У даний час роботодавці у різний спосіб намагаються заощадити на витратах, необхідних для ведення свого бізнесу. До поширених способів зменшення витрат роботодавців можна віднести ті, які впливають на легальність зайнятості.

Зайнятість не має бути незаконною

Роботодавець, який бажає використовувати найману працю працівника, зобов'язаний:

1. мати **трудові відносини** або державно-службові відносини із працівником

Приклад

Адам керує рестораном, і влітку йому потрібно розширити штат, тому він наймає Зузку і Бетку на випробувальний термін у якості офіціанток для обслуговування клієнтів на літній терасі. Адам не укладає з ними трудового договору або будь-якого іншого договору щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами, тому що йому потрібно подивитися, чи підійдуть вони для цієї роботи і чи впишуться до колективу. Після кожної зміни він виплачує їм винагороду "на руки".

Таким чином Адам порушив заборону щодо незаконної зайнятості і не уникнув штрафу за порушення заборони щодо незаконної зайнятості (встановлений законом розмір становить не менше 2 000 євро, а у разі незаконної зайнятості двох і більше осіб одночасно - не менше 5 000 євро), оскільки обидві офіціантки виконували роботу за наймом, тому що виконували доручення та завдання, дані їм роботодавцем, окрім того, роботодавець виплачував їм винагороду за виконану роботу. Адам був зобов'язаний вступити у трудові відносини з цими офіціантками на основі трудового договору або договору про трудову діяльність.

2. зареєструвати працівника у реєстрі застрахованих осіб фонду пенсійного страхування та пенсійних накопичень, який веде агентство соціального страхування, не пізніше початку виконання роботи працівником. Цей обов'язок передбачений Законом про соціальне страхування, але незаконна зайнятість буде мати місце лише у тому випадку, якщо роботодавець не зареєструє працівника у реєстрі агентства соціального страхування протягом семи днів з моменту початку роботи. Однак, якщо протягом цього семиденного терміну контролюючий орган (трудова інспекція або управління праці, соціальних питань та сім'ї) провів перевірку роботодавця і роботодавець ще не виконав своє зобов'язання щодо реєстрації в агентстві соціального страхування, таке порушення зобов'язання також вважатиметься незаконною зайнятістю з відповідними наслідками (наприклад, штраф у розмірі від 2000 євро).

Приклад

Даніель приступив до роботи 02. 01. 2020 р. о 07:00. Проте спеціаліст відділу кадрів цього дня був у відпустці та зареєстрував працівника у реєстрі агентства соціального страхування лише 03. 01. 2020 р. о 10:00. Проте цього дня (03. 01. 2020 р.) вже о 09:00 розпочалася перевірка роботодавця на предмет нелегальної зайнятості. Контролюючий орган справедливо встановив, що роботодавець порушив заборону щодо незаконної зайнятості, і, відповідно, наклав на роботодавця штраф.

Легальність зайнятості в цьому випадку не була дотримана, оскільки не було дотримано умови про те, що контролюючий орган не розпочав перевірку у семиденний термін. Насправді перевірка прийшла на другий день після того, як Даніель почав працювати, і на момент перевірки Даніель ще не був зареєстрований в реєстрі агентства соціального страхування (спеціаліст відділу кадрів зареєстрував його лише після перевірки о 10:00).

3. у разі використання найманої праці громадянина третьої країни, дотриматися **законних умов для його перебування та роботи на території Словачької Республіки**

Приклад

Будівельна компанія наймає українця Олександра, який працює на будівельному майданчику у Словачькій Республіці, виконуючи земляні роботи. У ході перевірки на предмет нелегальної зайнятості було встановлено, що в Олександра не було посвідки на проживання, виданої для цілей працевлаштування, що було підтверджено контролюючим органом – управлінням з питань праці, соціальних питань та сім'ї, а також відділом поліції у справах іноземців.

Таким чином, роботодавець порушив заборону щодо незаконної зайнятості, за що був оштрафований контролюючим органом.

Важливо наголосити, що незаконна зайнятість може бути виявлена не лише у рамках діяльності роботодавця, який є юридичною особою або фізичною особою – підприємцем. Виконання роботи за наймом громадянином третьої країни, **найнятим фізичною особою, яка не є підприємцем**, також вважається незаконною зайнятістю, якщо такий громадянин третьої країни перебуває на території Словачької Республіки порушуючи Закон про перебування іноземців або Закон про надання притулку.



Приклад

Юсуф регулярно виконує роботи з догляду за територією (косіння, розчищення чагарника, ремонт паркану, догляд за садом) та догляду за господарськими спорудами (ремонт, фарбування та інші необхідні роботи) для Стефана на його приватній території у невеликому прикордонному селі на сході Словаччини. Стефан не є підприємцем, він є найманим працівником в іншій компанії, і оскільки він не в змозі суміщати роботу з доглядом за землею навколо свого будинку, він домовився з Юсуфом, якого він одного разу знайшов у злиднях у своєму сараї, щоб той здійснював догляд, за що він забезпечує його харчуванням, житлом та регулярно винагородою. Вони не підписали жодного договору, але усно домовилися про умови роботи та терміни її виконання, при цьому Стефан щотижня надає йому робочі інструкції шляхом відправки текстових повідомлень та забезпечує необхідними інструментами для виконання роботи. Юсуф – біженець із країни, де триває війна, він не має документів і перетнув кордон нелегально, заплативши контрабандисту. Він ще не подавав клопотання про надання притулку у Словаччині.

Цей випадок явно свідчить про виконання роботи за наймом. Під час перевірки поліція у справах іноземців встановила, що Юсуф перебував у Словаччині, порушуючи Закон про перебування іноземців, і депортувала його. На підставі висновків, зроблених поліцією у справах іноземців, контролюючий орган встановив, що Стефан підтримував нелегальну зайнятість і наклав на нього штраф.

ДЕКЛАРОВАНА РОБОТА З ПОГЛЯДУ РОБОТОДАВЦЯ

Щоб робота, яка надається роботодавцем для своїх працівників, несла в собі гарантію законності, недостатньо того, щоб вона була не незаконною, як це було представлено у попередньому розділі. Встановлення трудових відносин (письмовий трудовий договір або будь-який інший вид договору) має здійснюватися на умовах, встановлених законом. Роботодавець, який зазвичай представляє потенційному працівникові проект відповідного договору, зобов'язаний запропонувати умови виконання роботи за наймом і навіть тип договору (трудовий договір, угода, комерційний договір, договір про волонтерство) виключно відповідно до закону, щоб не лише не порушувати положення законодавства, а й не оминати їх і не спонукати потенційного працівника до їх обходу (наприклад, фіктивний договір).

Важливо, щоб були узгоджені чіткі умови виконання працівником роботи за наймом, які відповідають правовим нормам, колективному договору та поважають принципи доброї моралі та правила законних очікувань працівників та компанії. Тільки справедливі умови (законні, прямі, рівні та гідні) забезпечать справедливе та мотивуюче робоче середовище для працівників і тим самим сформулюють реалістичні очікування всіх учасників ринку праці.

Роботодавець не має права зловживати своїм вищим становищем у трудових відносинах, щоб переконати підлеглого працівника (або потенційного працівника) брати участь та схвалювати порушення або обхід закону (робота на випробувальному терміні без встановлення трудових відносин, виплата частини заробітної плати "на руки", переконання щодо необхідності "фіктивної роботи" і т.д.). Така недобросовісна практика здебільшого призводить до невиконання зобов'язань перед страховими компаніями та державними установами та до спотворення, а не до фактичної сплати податків та внесків.

Для того, щоб робота вважалася легальною, необхідно, щоб умови її виконання були узгоджені в рамках закону (розмір заробітної плати, обсяг робочого часу тощо) та в законному порядку (письмовий трудовий договір або один з інших видів договорів щодо роботи, яка виконується поза трудовими відносинами, обраний належним чином).

При цьому має виконуватися умова, що дані у платіжній відомості (і у відомості нарахування заробітної плати) повинні відповідати закону та узгодженому договору (включаючи колективний договір) та відповідати фактичному обліку робочого часу. При цьому виплачувана заробітна плата (винагорода) має відповідати нарахованій винагороді та реальності.

Необхідною умовою легальності є те, що встановлені законом зобов'язання, а саме внески на соціальне страхування, авансові платежі на державне медичне страхування та авансові платежі з податку на прибуток з трудових доходів, також враховуються та сплачуються до агентства соціального страхування, компетентної установи медичного страхування та податкового органу.

Недотримання закону під час погодження умов найму, недотримання погоджених умов найму під час звітності, обліку та подальшої оплати роботи, а також неправильний розрахунок і несплата обов'язкових внесків означає, що прийом на роботу роботодавцем не може вважатися легальним.

Правильна процедура для роботодавців у питанні вимог працівника щодо виплати заробітної плати, що впливають із трудових відносин



ПЕРЕВАГИ ЛЕГАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

| добра репутація у діловому середовищі:

Надає потенційним діловим партнерам та потенційним працівникам даного роботодавця основну інформацію про його надійність, відповідальність та створює основу для побудови та розвитку компанії.

| відчуття задоволення від відповідності не лише закону, а й правилам та моралі:

Хоча це суб'єктивне відчуття підприємця, воно дозволяє комфортно та без стресу розвивати бізнес та допомагає створити сприятливе робоче середовище. Зникає страх перед можливим контролем і, передусім, його наслідками.

| справедливе та етичне робоче середовище:

Воно проявляється у відносинах з кожним, де ми маємо право вимагати такої самої відповідальності від інших для створення відповідального ринку, на якому немає місця незаконним практикам.

| задоволені залучені та мотивовані працівники:

Найважливішою складовою економічного зростання будь-якої компанії є її працівники. Щоб співробітник був належним чином залучений та мотивований і залишався таким, щоб виконання його робочих завдань було ефективним і результативним для функціонування та прогресу компанії, необхідно забезпечити його потреби.

Окрім фізіологічних потреб, таких як перерви на роботі, баланс між роботою та особистим життям, що забезпечується відповідним та розумним графіком робочого часу, харчування, кава, кондиціонування або опалення робочого місця, існує також потреба у безпеці, гарантованій трудовим договором або іншим договором, тобто, легальні трудові відносини, які відповідають вимогам закону. Якщо всі працівники працюють легально, на робочому місці можна створити розумний рівень довіри між ними у колективі, що також сприяє відчуттю безпеки.

Також важливим є задоволення потреби кожного співробітника у самоповазі, а значить, сприяння його здатності самостійно приймати рішення, нести відповідальність, а також користуватися повагою, заохочуючи його. Тільки на цій основі можна задовольнити соціальні потреби працівника на робочому місці, такі як робота у стабільному колективі, обіди з колегами, що дозволяє ділитися проблемами та переживаннями та будувати неконфліктні стосунки. Створення середовища, в якому працівник може почуватися мотивованим та задоволеним, є основою успішної компанії.

Однак усе вищезгадане може бути реалізовано тільки у стабільному середовищі компанії, і першою передумовою для цього є легальна зайнятість.

впевненість у можливості виконання своїх зобов'язань:

Це відчуття може бути засноване лише на легальних трудових відносинах, зокрема, на відносинах, заснованих на письмовому трудовому договорі, який гарантує наявність працівників, які виконуватимуть завдання, і, таким чином, забезпечення компанією себе найбільш підходящою та кваліфікованою робочою силою на майбутнє.

уникнення штрафів та відповідальності, пов'язаних з незаконною зайнятістю:

Йдеться про відповідальність, виражену у формі:

- | штрафів, пов'язаних з незаконною зайнятістю,
- | включення до центрального загальнодоступного списку нелегальних роботодавців,
- | накладення штрафів та стягнень з боку агентства соціального страхування, установи медичного страхування, податкового органу
- | переслідування за кримінальні злочини, пов'язані з несплатою податків та страхових внесків та невиплатою заробітної плати,
- | відкликання торгових ліцензій, які можуть бути відновлені лише після закінчення трирічного терміну,

- | обмеження можливості звернення за призначенням субсидії з державного бюджету,
- | обмеження можливості участі у державних закупівлях,
- | обмеження можливості подання заяв на фінансування від Європейського Союзу (фондів ЄС),
- | обмеження можливості подання заяви на отримання сертифікату для заміщення вакансії громадянином третьої країни;
- | обмеження можливості отримання відрахувань від управління з питань праці, соціальних питань та сім'ї, пов'язаних із проектами щодо зайнятості осіб, які шукають роботу, та випускників, які перебувають у несприятливому становищі, які покривають заробітну плату працівника та внески.



економія часу, грошей та потужностей, а також забезпечення стабільності та якості:

- відсутність необхідності постійно навчати нових працівників,
- відсутність необхідності багаторазового вкладання коштів у придбання нових засобів індивідуального захисту та робочого обладнання, користування та догляд за якими здійснюється задоволеним, стабільним працівником, який зацікавлений у їх збереженні, догляді та турботі про них,
- стабільна робоча сила забезпечує стабільну роботу, а значить, ефективність і якість результатів роботи без скарг, претензій і витрат на заміни та ремонти.

Програма "ВІДПОВІДАЛЬНИЙ РОБОТОДАВЕЦЬ"

Програма "Відповідальний роботодавець" – це проект, який дозволяє роботодавцям, які працюють на законних засадах та поважають права та потреби працівників, претендувати на отримання нагороди, яка забезпечує престиж та переваги у робочому середовищі, а також неоціненну допомогу у залученні ділових партнерів з такою самою філософією ведення бізнесу та пріоритетами. Крім того, ця нагорода робить роботу в компанії-лауреаті привабливішою для найкращих потенційних працівників.



ЛЕГАЛЬНА РОБОТА ЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ



НАЦІОНАЛЬНА ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ

Національна інспекція праці діє згідно зі статтею 5(1) Закону № 125/2006 про інспекцію праці та згідно із Законом про нелегальну роботу та нелегальну зайнятість № 82/2005, а також змінами та доповненнями до деяких законів, з поправками, та має орган державного управління у галузі інспекції праці, що знаходиться у Кошиці.

Національна інспекція праці здійснює управління та керівництво інспекцією праці у Словаччині. Інспекція праці контролює дотримання роботодавцями норм трудового законодавства, норм щодо охорони праці та безпеки на робочому місці, норм у галузі соціального законодавства, що має відношення до транспорту, та дотримання заборони щодо нелегальної зайнятості та нелегальної роботи. Вона також розслідує обставини нещасних випадків на виробництві.

Будучи складовою частиною державного управління, інспекція праці прагне повною мірою виконувати покладені на неї завдання, які включають пропаганду та висвітлення у ЗМІ своєї діяльності, а також підвищення обізнаності роботодавців, працівників, а також широкого загалу у галузі охорони праці за допомогою різних інструментів профілактики та підвищення обізнаності.

З метою профілактики та підвищення обізнаності у галузі охорони праці та здоров'я, трудових відносин та інших сферах охорони праці, Національна інспекція праці співпрацює з роботодавцями, працівниками, а також професійними та зацікавленими асоціаціями у рамках визначення тем та конкретних заходів та подальшій підготовці та реалізації спільних цілей, створенні рекламних матеріалів, а також забезпеченні їх подальшого розповсюдження.

Публікації, випущені Національною інспекцією праці, можна знайти на сайті www.ip.gov.sk у розділі "Публікації", де їх можна завантажити у форматі PDF. Публікації також доступні для перегляду у режимі он-лайн у профілі Інспекції праці Словачької Республіки за адресою <https://en.calameo.com/accounts/5998151>.



ЗАКОНОДАВЧІ АКТИ

- | Закон № 311/2001 про Трудовий кодекс, з поправками,
- | Закон № 82/2005 про нелегальну роботу та нелегальну зайнятість, а також зміни та доповнення до деяких законів, з поправками,
- | Закон № 404/2011 про перебування іноземців, а також зміни та доповнення до деяких законів, з поправками,
- | Закон № 480/2002 про надання притулку, а також зміни та доповнення до деяких законів, з поправками,
- | Закон № 5/2004 про надання послуг з працевлаштування, а також зміни та доповнення до деяких законів, з поправками,
- | Закон № 461/2003 про соціальне забезпечення, з поправками,
- | Закон № 595/2003 про податок на прибуток, з поправками,
- | Закон № 580/2004 про медичне страхування, а також зміни та доповнення до Закону № 95/2002 про страхування, а також зміни та доповнення до деяких законів, з поправками.