

Які зміни відбуваються у законодавстві про працю в частині легального застосування праці найманих осіб?

На сторінці Кіровоградського обласного центру зайнятості у Фейсбук під рубрикою «Електронний кадровий клуб» 10.05.2022 було розміщено матеріал про прийняття Закону України від 21.04.2022 № 2215-IX «Про дерадянізацію законодавства України». Цим Законом, зокрема, внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – Кодекс). Окремі положення Кодексу викладені в новій редакції, до багатьох статей внесені зміни. Наразі наводимо інформацію про зміни, що стосуються належного оформлення трудових відносин (легалізації).

Так, з урахуванням внесених змін до статті 10 Кодексу встановлено, що колективний договір укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір (стаття 17 Кодексу).

Частиною 2 статті 21 Кодексу визначено, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець-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.

У разі зміни власника підприємства, установи, організації, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується (стаття 36 Кодексу).

Примітка. Ознайомитися з чинною редакцією Кодексу можна на вебсторінці Верховної Ради України за посиланням: <https://cutt.ly/OHxFOpy>

Кіровоградський обласний центр зайнятості