



Стаття 43 Конституції України проголошує:

Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погод-

жується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Головним нормативним актом у галузі трудових правовідносин є Кодекс законів про працю України. Його норми діють усюди, де використовується наймана праця (за винятком цивільно-правових відносин).

КЗпП, зокрема, передбачає:

- роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку, а також копію наказу про звільнення з роботи. Працівнику виплачуються всі належні йому суми в день звільнення, однак якщо робітник в день

звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок;

- при невиконанні з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у зазначені строки, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. Середній заробіток за час вимушеного прогулу виплачується працівникові також в разі затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця.

Внутрішньо переміщена особа, що звільнилася з роботи (припинила інший вид зайнятості), реєструється як безробітна та отримує допомогу по безробіттю, соціальні та інші послуги за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття відповідно до законодавства.

Внутрішньо переміщена особа, яка не звільнилася з роботи (не припинила інший вид зайнятості), у разі неможливості продовження роботи (іншого виду зайнятості) за попереднім місцем проживання для набуття статусу безробітного та отримання допомоги по безробіттю та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на випадок безробіття, може припинити трудові відносини, надавши нотаріально посвідчену письмову заяву про припинення працівником трудових відносин з підтвердженням того, що ця заява таким громадянином

надіслана роботодавцю рекомендованим листом (з описом вкладеної до нього такої заяви).

У разі припинення приймання поштових відправлень на/з території адміністративно-територіальної одиниці, з якої здійснюється внутрішнє переміщення у зв'язку з фактичною тимчасовою окупацією, така заява подається до відповідного районного, міськрайонного, міського, районного у місті центру зайнятості за місцем проживання внутрішньо переміщеної особи.

Важливо знати, що заява про припинення трудових відносин складається у довільній формі та посвідчується будь-яким державним чи приватним нотаріусом.

Якщо роботодавцем є фізична особа, то внесений такою особою запис до трудової книжки про припинення трудових відносин підтверджується підписом посадової особи місцевого органу державної служби зайнятості і засвідчуються печаткою такого органу, незалежно від місця реєстрації трудового договору.

У разі відсутності документів, необхідних для надання статусу безробітного, взята на облік внутрішньо переміщена особа отримує статус безробітного без вимог, що застосовуються за звичайної процедури. Але до отримання документів та відомостей про періоди трудової діяльності, заробітну плату (дохід), страховий стаж допомога по безробіттю таким особам призначається у мінімальному розмірі, встановленому законодавством на випадок безробіття.

Для працевлаштування внутрішньо переміщена особа подає паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, якщо така наявна, а у випадках, прямо передбачених законодавством: документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Також важливо пам'ятати, що прийняття на роботу оформлюється наказом роботодавця.

При прийнятті на роботу роботодавцю забороняється вимагати від осіб, які працевлаштовуються, відомості про партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування, а також вимагати документи, подання яких не передбачено законодавством.

Будь-яке пряме або непряме обмеження прав при прийнятті на роботу залежно від походження, соціального і майнового стану, національної приналежності, статі, мови спілкування, політичних поглядів, релігійних переконань громадян, роду і характеру занять, місця проживання прямо заборонено законом та може оскаржуватись у судовому порядку.

Також забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, тендерної ідентичності, сек-

суальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Питання, яке турбує багатьох внутрішньо переміщених осіб — це **отримання дублікату трудової книжки**. В такій ситуації за новим місцем роботи можна отримати дублікат трудової книжки за відсутності її у внутрішньо переміщеної особи.

Дублікат видається на підставі письмової заяви працівника протягом 15 днів після подання заяви. У разі відновлення доступу до трудової книжки до неї переносяться записи з дублікату про періоди роботи. При цьому на першій сторінці дублікату робиться напис: «Дублікат анульовано».

Припинення самозайнятості внутрішньо переміщеної особи здійснюється за її заявою та спрощеною процедурою (без вимог, що застосовуються за звичайної процедури) за місцем проживання такої особи у відповідному територіальному органі державної виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері міграції (імміграції

та еміграції), на підставі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Реєстрація внутрішньо переміщеною особою юридичної особи (за умов її входження до складу засновників такої юридичної особи) або реєстрація такою внутрішньо переміщеною особою фізичної особи — підприємця здійснюється за її заявою та спрощеною процедурою (без вимог, що застосовуються за звичайної процедури) за місцем проживання такої особи у відділі державної реєстрації відповідного (районного, міськрайонного, районного у місті) управління юстиції, на підставі довідки про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи.

Якщо права внутрішньо переміщеної особи порушено, необхідно знати наступне:

- позов щодо захисту трудових прав може подаватися до міського (районного, міськрайонного) суду за місцем фактичного проживання ВПО згідно з довідкою про взяття на облік;
- строк звернення до суду — 3 місяці від дня, коли особа дізналась чи повинна була дізнатися про порушення її права, а у справах про звільнення — 1 місяць з дня видачі трудової книжки. Позови щодо оплати праці подаються без обмеження будь-яким строком.

При поданні позову щодо трудових спорів позивачі-працівники звільняються від сплати судового збору.