

- Якщо робочий договір не вміщує дані про права та обов'язки, котрі випливають з робочих відносин, роботодавець повинен робітника в письмовій формі інформувати не пізніше як до 1 місяця від виникнення робочих відносин.
- Якщо робітник не вийде у домовлений день на роботу, без важливих перешкод на роботі, чи до тижня не повідомить роботодавця про перешкоди, може роботодавець робочий договір розірвати.

### Випробувальний строк

- Повинен бути укладений письмово, інакше є не дійсний.
- Можливо його юридично укласти, не пізніше, як в перший день приходу на роботу, чи у випадку в день, в котрий був назначений на робоче місце як керуючий робітник.
- Не можливо його укласти додатково.
- Максимальний випробувальний строк три місяці, що йдуть за собою, допустимий і коротший виробувальний строк але не довший та випробувальний строк не може бути додатково продовжений.
- Під час перешкод на роботі із-за яких робітник не виконує роботу на протязі випробувального строку, продовжується.

### Продовження робочих відносин

- Робочі відносини розділяються на:
  - не визначений час, коли не обмежується час тривання робочих відносин,
  - визначений час, коли обмежується час тривання робочих відносин.
- Різниця між ними полягає в тому, що робочі відносини на визначений час закінчаться домовленим днем.
- Якщо в робочому договорі прямо не указано, що укладається робочий договір на визначений час, завжди робочий договір укладається на не визначений час.
- Робочий кодекс встановлює максимальний, загальний період часу, на себе навіязуючих робочих відносин на визначений строк у того самого роботодавця та у загальному не більше ніж на 2 роки.

- слідує укладання робочих відносин на визначений час між тими ж учасниками закон дає право тільки після закінчення строку хоча б 6 місяців від закінчення попередніх робочих відносин
- Робочий кодекс допускає виняток з часового обмеження, наприклад по причині заміщення тимчасово відсутнього робітника на період перешкод в роботі зі сторони робітника.

## ЗМІНИ РОБОЧИХ ВІДНОСИН

### Загальна інформація

- Робочий договір можливо змінити ільки письмово та тільки тоді, якщо роботодавець домовиться з робітником.
- Зміною робочих відносин вважається також назначення на керуюче робоче місце, яке відбудеться після виникнення робочих відносин.
- Зміни робочих відносин указані в ст. від 40 до 47 закона № 262/2006 Зб., робочого кодексу.
- Якщо робітник переводиться на іншу роботу, роботодавець повинен взяти в увагу те, щоб ця робота відповідала його фізичному здоров'ю та здібностям, і якщо можливо та його кваліфікації.
- Роботодавець зобов'язаний наперед обговорити із робітником причину переведення на іншу роботу та на який період часу, якщо переведенням робітника відбувається зміна робочого договору, роботодавець повинен видати йому письмове підтвердження про причину переведення на іншу роботу та на протязі якого часу.
- Якщо говорити про заробітну плату чи оплату за іншу виконану роботу, так це указано в ст. 139 робочого кодексу.

### Переведення на іншу роботу

- Роботодавець повинен перевести робітника на іншу роботу:
  - якщо робітник, згідно медичного заключення, довший час по стану здоров'я надалі не може виконувати теперішню роботу,
  - якщо, згідно медичного заключення, роботу що виконував не може виконувати із-за травми, захворювання від роботи яку виконує, чи йому ця

хвороба загрожує, чи досягнув вже найвищої допустимої експозиції,

- якщо вагітна робітниця, робітниця котра кормить дитину груддю, чи робітниця - матір до кінця дев'ятого місяця після родів виконує роботу, яку вони виконувати не можуть, чи роботу, яка на підставі медичного заключення загрожує їхню вагітність чи материнство,
- якщо, згідно медичного заключення, необхідно в інтересах охорони здоров'я інших фізичних осіб перед інфекційним захворюванням,
- якщо це необхідно, згідно правомочного рішення суду чи адміністративного уряду, іншого державного органу чи органу територіального самоврядування,
- якщо робітник, котрий працює в нічну зміну, на підставі медичного заключення виданого заводським пунктом профілактичного піклування признаний не працездатним для роботи у нічну зміну,
- якщо про це заявить вагітна робітниця, робітниця котра кормить дитину груддю чи робітниця – матір до кінця дев'ятого місяця після родів, яка працює у нічну зміну.

### Роботодавець може перевести робітника на іншу роботу:

- якщо розрахеє робітника по причині, коли робітник не виконує передбачені, встановлені правові накази у виконанні домовленої роботи, чи вимоги про належне виконання роботи чи якщо є причини для моментального розірвання робочих стосунків у робітника див. ст. 52 літера ф) та г) робочого кодексу,
- якщо проти робітників розпочатий кримінальний процес із-за підозріння його з замірного злочину вчиненого при виконанні робочих завдань чи у прямому зв'язку з ним, щодо шкоди на маєтку роботодавця, на період часу до правомочного закінчення кримінального процесу,
- якщо робітник втратив тимчасові передбачення встановлені особливими правовими наказами для виконання договірної роботи, але в цьому разі не говориться цілком про 30 робочих днів у календарному році,
- якщо не можливо досягнути цілі переведення робітника у рамках робочого договору, роботодавець може по вищевказаним причинам перевести на іншу

- роботу, ніж була домовлена у робочому договорі, навіть і тоді якщо робітник з цим не погоджується,
- і без його погодження на необхідний період, на іншу роботу ніж була домовлена для відвернення виняткової ситуації, стихійного лиха чи іншого надзвичайного випадку,
- з його погодженням, якщо не може робітник виконувати роботу із-за простою чи перерви роботи започинені неблагоприятними повітряними впливами.

### **Відрадження**

Відрадженням розуміється обмежений період часу на котрий роботодавець висилає робітника для виконання роботи мимо місце роботи, домовленої у робочому договорі. Роботодавець може вислати робітника на необхідний період часу у відрадження тільки на підставі його погодження. Робітник у відраджених виконує роботу згідно завдань керуючого робітника, котрий його у відрадження післав.

### **Переведення**

- Перевести робітника для виконання роботи на інше місце, ніж було домовлено у робочому договорі можливо тільки з його погодженням та у рамках робочих місць роботодавця, якщо цю необхідність вимагають робочі обставини.
- Робочі завдання переведеному працівникові задає, організовує його роботу та її контролює відповідний керуючий на робочому місці, на яке робітник був переведений.

### **Взаємно про зміни робочих відносин**

- Якщо, відстороняться причини, по яких робітник був переведений на іншу роботу чи був переведений на інше місце ніж було домовлено, чи закінчиться строк на який ця зміна була домовлена, роботодавець надасть робітнику роботу згідно робочого договору, якщо з ним не домовиться на зміні робочого договору.
- Якщо робітник заявить про переведення на іншу роботу чи робоче місце, у разі про переведення на інше місце, тому що згідно рекомендації лікаря заводського пункту профілактичного піклування не можливо щоб і далі виконував свою роботу чи працював на своєму робочому місці, роботодавець для цього надасть йому

можливість в той час, коли йому дозволять робочі обставини. Також повиний пам'ятати на те, щоб робота та робоче місце на яке робітника переводить, для нього були вгідними.

- Якщо роботодавець переводить робітника на іншу роботу, ніж яка відповідає робочому договору і робітник з цим не погоджується, роботодавець може його перевести тільки після переговорів з профспілковою організацією. Переговори не потрібні, якщо загальний період часу переведення не перевищить 21 робочих днів у календарному році.

### **Повернення на робоче місце**

Якщо робітник, після закінчення виконання громадської функції чи чинності у профспілковій організації для якої був звільнений в період робочого часу, чи після закінчення військової підготовки чи особливої військової підготовки, чи робітниця після закінчення декретної відпустки, чи робітник після закінчення батьківської відпустки у межах часу, по який робітниця має право перебувати у декретному відпуску, повернеться на робоче місце, чи робітник повернеться на робоче місце після тимчасової непрацездатності чи карантину, роботодавець їм надасть роботу та робоче місце у яких перебували раніше. Якщо це не можливо по причині відсторонення попередньої роботи чи робочого місця, роботодавець зарахує їх згідно робочого договору.

Державний уряд інспекції праці, відділ робочих відносин та умов  
© 2008

## **ВИНИКНЕННЯ ТА ЗМІНИ РОБОЧИХ ВІДНОСИН**

(Зміст дійсний від 1.1.2008)

### **ВИНИКНЕННЯ РОБОЧИХ ВІДНОСИН**

#### **Загальна інформація**

- Робочі відносини найчастіше являються робочо-правовими відношеннями, котрі регулює ст. 33 та послідує закону №. 262/2006 Зб., робочого кодексу.
- Робочі відносини укладаються робочим договором між робітником та роботодавцем.
- Робочі відносини також укладаються призначенням.
- Робочі відносини розпочинаються днем, котрий був указаний в робочому договорі, чи у разі днем, котрий був указаний як день призначення.
- Робочий договір укладається на визначений чи не визначений строк.

#### **Робочий договір**

- Перед укладенням робочого договору, роботодавець повинен познайомити фізичну особу з правами та обов'язками, котрі для неї з робочого договору впливають, з робочими умовами та умовами заробітної плати, за котрих буде виконувати роботу, також обов'язками що впливають із особливих робочих наказів, що відносяться до роботи, котра має бути предметом робочих відносин.
- Повинна бути укладена в письмовій формі.
- **В робочому договорі роботодавець із робітником повинен домовитися на виду роботи, місці виконання роботи та дні початку роботи, без котрих договір не буде дійсний.**
- Також можливо домовитися про інші умови; всеж ці згоди не мають права суперечити правовим передписам, наприклад говориться про домовлення заробітної плати, домовлення про час дійсності робочих відносин, домовлення про робочий час, домовлення про випробувальний час, домовлення про конкурентні доповнення а т.д.