

КОЛИ ВВАЖАЄТЬСЯ, ЩО ПРАЦІВНИК Є НЕЛЕГАЛЬНИМ?

1) Як я можу знати, що працюю „на чорно”?

Ти є працівником на чорно, коли виконуєш будь-яку роботу, в якій-не-будь галузі (за винятком випадку сімейного підприємства, волонтеріату та стажування) без жодного трудового договору (або ж контракту про надання послуг, наприклад, якщо маєш статус приватного підприємця, тобто сплачуєш ПДВ).

А отже, не маєш документу про отримання заробітної плати (або фактури про оплату послуг). Оплату тобі здійснюють в готівці і для офіційних оргаів ти маєш статус безробітного. Працівник, походженням з-за меж ЄС, без дозволу на проживання є типовим випадком працівника на чорно, власне тому, що, принаймі поки законодавство не зміниться, при всьому бажанні неможливо прийняти його на роботу офіційно.

2) Чи є різні форми роботи нелегально?

Так. Можуть бути різні форми роботи нелегально. Виключаючи протизаконну діяльність (кримінальну, або для здійснення якої необхідні спеціальні дозволи, наприклад, професія лікаря), існують різні форми роботи нелегально, в яких ти можеш опинитися. Є, так звана, „сіра робота”, тобто робота формально легальна, але з порушенням трудового законодавства: може відрізнятися графіком роботи (часто тебе змушують працювати більше годин в день, ніж це передбачено законодавством), частина заробітної плати виплачується в готівці і не зазначена в звіті про заробітну плату (отже, ти отримуєш іншу суму, ніж та, що зазначена в трудовому договорі, більшу, а частіше, навіть меншу), ти включений в штат з обов'язками (наприклад, робітника чи вантажника), які відрізняються від тих, які ти виконуєш насправді (ти є спеціалізованим працівником, або працюєш на рецепції в готелі).

3) За виключенням тіньових дій пов'язаних з заробітною платою, коли ще можна сказати, що ти працюєш частково нелегально?

Робота може вважатися частково нелегальною, якщо, наприклад, протягом здійснення діяльності не дотримуються норми, пов'язані з відрахуваннями в пенсійний фонд та в фонд соціального забезпечення, або ж не дотримуються профспілкові права, особливо, що стосується аспектів, передбачених Національним Колективним Трудовим Договором (Ccnl) в стосунку максимальної кількості понаднормових годин, відпусток, вихідних та лікарняних. Або ж, в стосунку аспектів, що передбачають відшодування витрат, часу на переміщення (якщо ти виконуєш роботу, що передбачає пересування по місту).

4) Що таке робота, коли працедавець намагається ухилитися від сплати податків та відрахувань?

Робота, коли працедавець намагається ухилитися від сплати податків та відрахувань – це є “новий тип” нелегальної роботи, пов'язаний з появою, так званих нетипових контрактів. Підприємці часто використовують інші типи контрактів, які не підходять для підлеглих робітників, з метою уникнення обов'язків та лишніх витрат (відпустки, відрахування, тринадцята і т.д.). Найбільш розповсюджений спосіб – це зарахування на роботу в якості самостійного працівника, але при цьому працедавець чітко визначає обов'язки та графік роботи. Тобто, ти працюєш як підлеглий працівник, але не знаєш про це, оскільки статус самостійного працівника не передбачає обмежень по часу та в строках для завершення

роботи. З зарплати самостійного працівника відраховується податок на прибуток, або ж він змушений створити приватного підприємця і сплачувати цей податок з власної кишені. Цей прийом використовується в першу чергу з „новими професіями”, які є менш регламентованими, особливо в секторі послуг і найчастіше малими підприємствами. Інші розповсюджені форми прихованої роботи зустрічаються в кооперативах, які крім включених в списки членів використовують інших осіб для „закриття дір”. Дуже легко перевірити чи ти працюєш на чорно чи ні, оскільки навіть в кооперативах передбачена видача, крім самої заробітної плати, також і відомості про її нарахування.

Іншим класичним прикладом трудового договору, коли працедавець намагається ухилитися від сплати відрахувань та податків, є зарахування на роботу на основі ко.ко.про. (контракту співпраці за проектом), але виконувати при цьому роботу, яка є типовою для виробничого циклу, з встановленим графіком, без жодної автономності виконання роботи і з підпорядкуванням вказівкам зверху. В даному випадку мова йде про завуальовану роботу в якості підлеглого працівника, яка дозволяє працедавцю встановлювати розмір зарплати і сплачувати менше відрахувань на соціальне забезпечення та податків. Крім цього, працівник, що виконує нетипову роботу, не має жодного захисту зі сторони Національного Колективного Трудового Договору. Ще одним типовим прикладом роботи з ухиленням працедавця від своїх обов’язків є зарахування на роботу в якості фіктивного члена асоціації або ж фіктивного працівника part-time. Крім цього, також є „екстра” в секторі туризму, коли тебе викликають по-денно виконувати понаднормові години. Тоді як існує велика кількість осіб, що працюють як „екстра” 365 днів на рік.

ЩО Я МОЖУ ЗРОБИТИ, ЯКЩО ПРАЦЮЮ НА ЧОРНО?

Часто нас обдурюють та обкрадають через незнання особистих прав. Закони є складними, але не допускають їх незнання. Це як доказувати, що ти мав рацію, але не знав про це. Це твої особисті проблеми. **Що можна заробити в цих випадках? Можна завжди подати в суд на працедавця за підтримки з боку профспілки, навіть, якщо темпи є дуже повільними.** Але, щоб зрозуміти краще, варто переглянути все з самого початку...

Фактичний трудовий договір

За винятком рідкісних випадків, кожне зарахування на роботу має бути повідомлене в INPS (Національний Інститут Соціального Забезпечення) та INAIL (Національний Інститут Страхування від Травматизму на Виробництві) (та в Центри зайнятості) в термін до 5 днів з першого дня роботи (в секторі будівництва ж повідомлення має бути здійснене за день пред початком роботи). Але запам'ятай, навіть нелегальне зарахування на роботу є дійсним і надає всі права передбачені законодавством, як наприклад, прийняття до уваги робочого стажу для нарахування зарплати. **Якщо ти працюєш на підприємстві без трудового договору, за законом відповідальність несе працедавець. Тоді як працівник має всі права на рівні з іншими законно прийнятими на роботу працівниками, передбачаючи відпустки, оплату лікарняних, захист від звільнення і т.п.** Навіть якщо договір не є написаний чорним по білому, він існує і має таку саму юридичну силу. Працедавець же порушує цілу низку норм, які стосуються не лише відносин між працівником та працедавцем, а й податкового законодавства, відрахувань в соціальні фонди і навіть часто норм безпеки праці та страхування від травматизму на виробництві.

Можливі дії, щоб отримати належне

Ясно, що є велика різниця між правом написаним на папері та можливістю скористатись з нього, оскільки власне працедавець тримає віжки в руках. Коли постає питання вимагати дотримання власних прав є ризик, і доволі високий, опинитися звільненим. Не буде проблематично замінити цього працівника іншим, „оскільки є багато осіб за дверима”. Можливо краще мовчати і терпіти? Звичайно такою буде порада працедавця! Але не наша, і не профспілки і не тим паче організованих працівників. Отже, що робити?

- 1) Найкращим варіантом є переконати працедавця в тому, що твоє звільнення йому коштуватиме більше, ніж зарахувати тебе легально на роботу. Можливо скориставшись для цього з допомоги, якщо є, делегованого представника профспілки на підприємстві. І в будь-якому випадку при допомозі члена профспілки, що є присутній в місті (в кожному місті є Палата праці від Cgil, яка може допомогти тобі).
- 2) Можеш попросити прийняти легально тебе на роботу, знаючи чудово, що тебе відразу звільнять, щоб звернутись в профспілку та до суду з метою поновлення тебе на твоєму робочому місці. Або ж, як це трапляється частіше, отримати якомога більше відшкодування.

Отриманий результат залежить також і від кількості підлеглих на підприємстві, оскільки один із законів, що стосуються даного питання, Статут працівників, застосовується до підприємств з більш як 15 підлеглими.

Як можна подати в суд?

Стосунки, які ти разом з співробітниками зможеш встановити з працедавцем є важливими, проте є випадки, коли необхідно звертатися до суду. Таким випадком може бути звільнення з роботи. Звичайно, що для подачі документів в суд тобі необхідно звернутись до адвоката. Ти можеш його знайти сам чи через профспілку твоєї категорії. Профспілка разом з своїми адвокатами професійно веде сотні справ щороку.

Як відбувається судова справа? Що таке спроба примирення?

Перш ніж передати справу до суду можна спробувати домовитися, за допомогою чи без адвоката, при спеціальній комісії, що знаходиться в Регіональному Управлінні Працею, або при так званому осередку „примирення при профспілці”. Ці осередки створені згідно вимог Національного Колективного Трудового Договору (Ccnl), власне з метою уникнення судової тяганини.

Примирення є завжди вигідним, оскільки скорочує терміни, інакше доводиться звертатися до суду. Звичайно часто трапляється, що працедавець відмовляється прийти на зустріч за запрошенням від профспілки чи пропонує сміхотворну суму, щоб закрити справу. Тут вже рішення приймаєш ти, зваживши добре пропозицію працедавця і твою особисту оцінку ситуації (яку варто зробити в присутності представника від профспілки, що тобі допомагає. Він має набагато більший від тебе досвід в цих справах!).

Існує також новий спосіб вирішення конфліктів схожий на примирення, односторонній. Він був введений недавно, під час реформи контролюючих інстанцій 2004 року. Для більш детальної інформації дивись нижче наступну статтю на дану тему.

Після провалу примирення (через неявку працедавця чи через відмову від посередництва) адвокат має представити позов до суду, що розглядає справи, пов'язані з трудовим законодавством. В цьому позові має бути детальний опис фактів та перелік доказів і свідчень на твою користь (**запам'ятай, що в подальшому не буде можливо долучити нічого іншого**). За цим слідує судові засідання, по закінченні яких, суддя, вислухавши сторони, виносить вердикт.

Процесуальний кодекс передбачає тривалість процесу не більше двох місяців, проте середня тривалість процесу перевищує півтора, два роки.

Якщо ти виграєш справу, то можеш попросити про сплату належної тобі суми відразу, навіть, якщо працедавець подає на апеляцію. Якщо він не захоче розраховуватись, то його майно може бути описаним.

Докази, які ти зможеш представити на процесі, є дуже важливими, а отже, слід зібрати їх якомога більше.

Що я маю зробити, щоб підготуватись до ймовірного судового вирішення питання?

Якщо ти працюєш на чорно і хочеш бути завбачливим, то існують де-які зауваження та поради, які ти можеш прийняти до уваги:

- 1) записуй собі всі години, які ти відпрацював, з понаднормовими включно;
- 2) спробуй зробити ксерокопії всіх реєстрів з годинами роботи, журналу з щоденними підписами, графіку вихідних і т.п., які засвідчують твою постійну присутність на робочому місці;
- 3) відзначай суми, які тобі виплачують в яості заробітної плати; якщо тобі платять у вигляді чека, то перепиши його номер або, ще краще, зніми з нього копію;
- 4) коли ти ведеш пререговори з власником, намагайся завжди робити це в присутності твого співробітника, щоб мати свідків;
- 5) візьми адреси в твоїх колег, щоб ти їх міг знайти не звертаючись за інформацією на підприємство, навіть у випадку їх відходу з підприємства;
- 6) якщо ти снідаєш в барі навпроти місця роботи чи зупиняєшся часто провести час з особами, що працюють поруч (всі особи: бармен та сусіди, які можуть підтвердити, що ти заходив та виходив з підприємства), запиши теж і їх імена та адреси, вони можуть стати корисними свідками;
- 7) намагайся подавати до суду разом з іншими колегами. Колективний позов до суду звичайно має іншу вагу.

Це все тобі знадобиться, щоб набути правильних „підрахунків” (тобто знати скільки тобі винен працедавець) і звичайно ж виграти справу.

Для будь-якої інформації ти можеш звичайно звернутись в найближчий офіс Cgil (дивись теж веб сторінку www.cigl.it) або зателефонувати за номером **848 – 854388**. Діє в робочі дні з 14 до 18 по тарифу одного міського дзвінка

НОВА РЕФОРМА ІНСПЕКЦІЙНИХ СЛУЖБ

Попередній Уряд не зробив нічого в боротьбі з роботою на чорно, навпаки, з певних міркувань, він навіть погіршив ситуацію, обмеживши вплив контролюючих органів INPS (Національний Інститут Соціального Забезпечення), INAIL (Національний Інститут Страхування від Травматизму на Виробництві) та Міністерства Праці. Паралельно з численним скороченням персоналу та обмеженням ресурсів. Затвердив обширну „контрореформу” норм спрямованих на зниження порушень в трудовому законодавстві (Законопроект № 124 від 2004).

Знати реформу інспекційних служб

Нові норми, що стосуються реформи іспекційних служб з праці характеризуються в основному наступним чином:

- *контроль над усіма інспекційними службами* (за винятком Медичних структур), надається, в *централізованій та ієрархічній спосіб*, Міністерству Праці та його обласним та регіональним управлінням, обмежуючи до мінімуму автономію страхових інституцій, зокрема INPS та INAIL;
- *ставиться тим же інспекторам, які мають слідувати за дотриманням законів, завдання сприяти „попередженню та розповсюдженню”*. Тобто інспектори зможуть надавати консультації для підприємств, які мають контролювати.;
- що ж стосується страхового забезпечення (тобто відрахувань на пенсійне та страхове забезпечення), то всі спірні питання між працівниками та працедавцями будуть направлятися в Регіональні управління праці, які відповідатимуть, таким чином, і на питання, що є компетенцією інших органів.;
- згідно нових норм, інспекційні акти (коли інспектор заходить на територію підприємства, то зазначає все в відповідних формах, чимось схоже на те, як інспектор дорожньої інспекції виписує штраф) будуть використовуватись, як прямий доказ, таким чином *немає необхідності в повторних уточненнях*. Раніше інспектор міг викликати працівника, навіть в свій офіс, для того, щоб прослухати ще раз свідчення. І це було дуже *корисним, особливо* в випадках попередніх свідчень нелегального працівника під тиском, який можливо знаходився разом з працедавцем під час надання відповідей інспектору.;
- створюється *новий осередок примирення*, так званий **односторонній**, оскільки не є обов'язковою, а лише по бажанню, присутність профспілки. Таким чаном разом з працівником та працедавцем є присутній лише представник від Міністерства. Односторонній осередок, як і всі решта осередки примирення (включаючи і ті, що при профспілках, де проте є обов'язковим надання підтримки працівникові), може бути *місцем угод та відмов* (тобто, коли вже була укладена угода, ти відмовляєшся від будь-яких подальших претензій).

Що корисно знати?

Дуже важливо знати що:

- новий осередок по примиренню, заснований законом і з меншим захистом для робітника, *не виключає можливість мати доступ до інших осередків* передбачених арт. 410 Кодексу Цивільних Процедур і Національним Колективним Трудовим Договором. Тобто, працівник може завжди

відмовитись і сказати, що віддає перевагу провести примирення при «старій комісії» Регіонального Управління Працею, або у відділеннях заснованих Csnl (Колективні національні трудові договори), *де присутність профсоюзів і представників працівника є обов'язковим;*

- новий закон передбачає можливість доступу до такого примирення *також без попереджувального інспекційного візиту, а тільки по заяві працівника (нагадуємо тому, що це є дуже важливим!): без дозволу працівника неможливо виконати одностороннього «попереднього» примирення (тобто без візиту інспектора на підприємство);*
- на протязі інспекційного візиту інспектор *може запропонувати проацедавцю і робітнику здійснити одностороннє примирення.* В цьому випадку працівник буде викликаний в відділення Регіонального Управління Працею для спроби прийти до компромісу на рахунок того, що не було виконано зі сторони роботодавця. В телеграмі виклику Регіональне Управління Працею повинно *проінформувати працівника, що він може взяти свого представника профспілки (саме тому що присутність профспілки тепер не є обов'язковою);*
- інспектор, котрий знаходиться з візитом на підприємстві зможе - при наявності не виконаних виплат на пенсійне і соціальне забезпечення працівника (не виплачені понаднормові години праці, не дотримання мінімумів по контракту, і т.п.) - виконати офіційне попередження проти якого *працедавець може запропонувати спробу на одностороннє примирення.* Офіційне попередження має виконавчий титул: а саме після деякого періоду часу працедавець або примирюється з працівником, або повинен виплатити працівнику стільки скільки було вказано в попередженні (в таких випадках працівнику, який можливо має намір розрахуватися, вигіднішим буде відхилити примирення і почекати деякий час, щоб отримати все те що йому належить!);
- в будь-якому випадку, перед офіційним попередженням або розпорядженням яке має за предмет природу робочих відношень (наприклад тебе прийняли на роботу як співпрацівника, але інспектор виявив, що на справді працюєш як підлеглий робітник) і після 30 днів (або якщо примирення не відбулося), підприємство зможе подати до нового регіонального Комітету по робочих відношеннях позов. Різниця між старими комітетами і новими є лише однією: в комітетах INPS були присутні представники всіх найбільш головних профспілкових одиниць, а в новому комітеті може бути інтегровано на протязі 30 днів (і для кожного окремого позову, що має за предмет тип трудового договору) тільки один *представник* працедавців і один представник порівнянно найбільш представлених профспілок.

Що робити коли інспектор прибув на підприємство або - навіть без візиту - мене викликав на одностороннє примирення?

Рахуємо корисним повідомити тобі що:

- ти можеш (і рекомендуємо тобі) звернутися до відділень по вирішенню спірних питань Cgil наявних по всій національній території (дивись веб сторінку www.cgil.it);
- по закону можеш виконати слідуючі "кроки":

Перший випадок: на протязі інспекторського візиту ти дав твою згоду на одностороннє примирення і - в момент коли ти звертаєшся до Відділення по вирішенню Спирних питань Cgil - ще не отримав офіційного повідомлення для з'явлення до Регіонального Управління Працею. Що в такому випадку робити?

В цьому випадку можеш негайно оформити при найближчому відділенні Спирних питань, *прийняття доручення на юридичне представництво і захист*. Cgil проінформує Регіональне Управління Працею, обізнане про доручення і передання в дію процедур примирення, згідно норматив по контракту і/або арт. 410 Г.П.К., *запрошуючи Регіональне Управління Працею перенести початок одностороннього примирення* (такими чином запобігти зменшенню компенсації збитків нанесених працівнику).

Другий випадок: ти вже отримав повідомлення з'явитися перед Регіональним Управлінням Працею для виконання одностороннього примирення. Що робити?

Перш за все можеш формалізувати визнання доручення на юридичне представництво і захист в найближчому відділенні Спирних питань, значить зможеш попросити *Cgil повідомити інспектору про перевагу яку ти погодив в інших осередках примирення, що мають однакову юридичну вагу, і/або почекати без з'явлення, коли пройде передбачений нормативною термін*, негайно виконуючи після примирення в профспілковому осередку, в формі і часі передбачених різними CCNL (Національний Колективний Трудовий Договір), з необхідним терміном часу, правильний підрахунок тобі належного.

Третій випадок: ти вже примирився в односторонній формі, і відчуваєшся економічно обманути по деяких аспектах (Виплати по закінченню трудового договору, виконані понаднормові години або інше). Що робити?

Також і в цьому випадку зможеш звернутися до відділень Спирних питань і до профспілок і зможеш разом з представником CGIL, провести уважну оцінку і підрахунок, залежно "на скільки" і "як" відбулося це примирення, можливо з не належною увагою до незмінності не наданих прав (виплати на соціальне забезпечення, і т.п.). В цьому випадку необхідно знати - і керуватись особливою обережністю - що єдиний проміжок для судового втручання

обертається навколо коректної і не коректної поведінки, умисності, недогляду зі сторони інспектора або представника Регіонального Управління Працею, котрий керував і очолював примирення. Або по причині технічно формальних помилок.

Четвертий випадок: на працівника зроблено «натиск» прийняти попереднє одностороннє примирення (розпочате представником/інспектором Регіонального Управління Працею тобто без контролю на місці; важливо пам'ятати, що процес по примиренню може початися лише по запиті зацікавленого робітника, або по запиті профспілкових організацій котрі мають мандат). Що робити?

Звертаючись завжди у CGIL, зможеш мати підтримку в будь-якому випадку в відделенні одностороннього примирення для перевірки правильності угоди і *отримаєш консультації на предмет іншої можливості яка є альтернативою до примирення.*

Нагадуємо на кінець що:

- 1- *примирення не є предметом відмови і неправильної угоди або відмінної кваліфікації робочих відносин* (якщо ти є фальсифікованим співробітником, або фальсифікованим незалежним робітником необхідно звернутись до судді для визнання реальної твоєї позиції на роботі, знаючи що тільки справжні характеристики роботи яку ти виконуєш складають тип контракту!);

закон (і конституція) кваліфікують деякі права як права, які не можливо не виконувати, тобто права від яких неможливо відмовитись навіть якщо ти згоден на це. Серед цих незмінних прав є страхові внески, виплати по закінченню трудового договору (TFR), відпустки і вихідні дні.

Для більш детальної інформації, для ознайомлення з пропозиціями Cgil по боротьбі з роботою на чорно, для отримання безкоштовних інструкцій на різних мовах дивись веб сторінку: www.nolavoronero.it

ЯК ЧИТАТИ ВІДОМІСТЬ НА ЗАРОБІТНУ ПЛАТУ

Якщо отримуємо кожного місяця відомість на заробітну плату це ще не означає що працедавець «не хитрить». Спробуємо зрозуміти різні голоси які входять в відомість, щоб зрозуміти чи отримуємо зарплату яка нам належить.

Всередині документу, що кожного місяця працедавець тобі має видавати, знаходяться помісячно елементи які відповідають обов'язкам які працедавець має виконати і являються наступними:

1) Платня

Тобто скільки працівник отримує кожного місяця. Вона складається з **незмінної** і **змінної** частин. Незмінна частина зарплати складається із **основної платні або мінімуму по шкалі або мінімуму по контракту**. Інакше кажучи мінімальний рівень економічного утримання встановленого для кожної категорії Національним Колективним Трудовим Договором (Ccnl). *Щоб знати який Ccnl відноситься до тебе дивись веб сторінку Cgil www.cgil.it, або запитай інформацію в найближчій до тебе Палаті Праці.*

До цих голосів додається також **супермінімум**, квота платні що виплачується робітникові додатково до основної платні і прожиткового рівня.

Змінна частина складається з елементів які змінюються на протязі різних місяців року, такі як суми за **понаднормові години** праці, **надбавки на сім'ю** і різні відшкодування, які розраховуються, в основному, як відсотки від мінімуму по шкалі або в незмінній величині. До змінної частини входить також тринадцята і часто чотирнадцята зарплата. Надбавки за кожну понаднормову годину, а також різні відшкодування записані в Ccnl що використовуються в секторі де ти працюєш. Пам'ятай що мають бути оплачені також не використані відпустки.

2) Податки

Що стосується суми для перерахування в Державу для оплати Igrcf, ця сума розраховується застосовуючи серію шкал доходу і відповідних відсотків оподаткування (**внески**) до суми яка складається з валової платні від якої віднімаються страхові внески і надбавки на сім'ю.

3) Страхові внески

Інший елемент відомості на зарплату відрахування в пенсійний фонд. Для робітників приватних підприємств, ремісників, і торговців організація, яка займається відрахуванням на пенсію є Inps, в яку роботодавець повинен відраховувати по місячно квоту, відраховану з заробітної плати кожного свого працівника. Внески відраховуються у фіксованих відсотках від суми яку одержав робітник. Тому якщо тобі виплачуються менше ніж потрібно це означає що твій роботодавець відраховує менші страхові внески.

Інша організація в яку перераховуються страхові внески є Inail, квоти якої виплачує роботодавець і розраховуються на основі дійсної небезпеки і ризику відповідної посади. Місія Inail заключається в захисті і підтримці проти нещасних випадків на роботі. І тому є дуже важливою.

Під редакцією Департаменту Активних Дій по питаннях Праці - Національного CGIL

