



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



РАДА
НАСТУПНЕ ПОКОЛІННЯ



АНАЛІТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ

**стану імплементації директив ЄС
№ 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 та № 2003/88/ЄС від 04.11.2003
щодо трудового законодавства ,
пов'язаних з директивами ЄС, які зазначені в Додатку XL до глави 21
«Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»
розділу V „Економічне та галузеве співробітництво”
Угоди про асоціацію¹
між Україною, з однієї сторони, та
Європейським Союзом,
Європейським Співтовариством з атомної енергії і
їхніми державами-членами, з іншої сторони**

¹ КМУ: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yeuropejska-integraciya/ugoda-pro-asociacyu> ; EU: http://data.europa.eu/eli/agree_internation/2014/295/oj

Права та застереження

Усі права на цю працю, зокрема авторські права, належать Вестмінстерській фундації за демократію (WFD) та захищені міжнародними законами й законами Великої Британії. Переднявні права інтелектуальної власності авторів визнано й дотримано.

Публікацію «Аналітичне дослідження стану імплементації директив ЄС щодо трудового законодавства та пов'язаних з ним норм про антидискримінацію, передбачених Додатком XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V „Економічне та галузеве співробітництво” Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» підготував консультант WFD Василь Марків.

Публікація стала можливою завдяки щедрій підтримці американського народу через Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) і здійснена в рамках Програми USAID «РАДА: наступне покоління», що є п'ятирічною ініціативою (2021–2026), яку впроваджує ГО «Інтерньюз-Україна». Зміст публікації необов'язково відображає погляди USAID чи уряду Сполучених Штатів.

Детальніше про програму:

<https://internews.ua/rang/about>

<https://www.facebook.com/usaidradaprogram/>

№ п/п	Зміст положення (норми) Директиви ЄС	Зміст відповідного положення (норми) закону України чи проекту закону (в разі наявності)	Коментарі
1	2	3	4
1.	Директива² Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про вжиття заходів з покращення безпечних і здорових умов праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують грудьми (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)		
	<p>Головне завдання Директиви полягає в запровадженні заходів щодо: заохочення поліпшення в сфері охорони здоров'я і безпеки праці на виробництві вагітних жінок та жінок, які нещодавно народили та які годують грудьми (далі при спільному згадуванні в цьому пункті – «працівниці»); недопущення негативного ставлення до них на ринку праці або обмеження їх у питаннях зайнятості; забезпечення оцінки працедавцем особливих ризиків для працівниць, пов'язаних з дією шкідливих агентів (речовин, чинників тощо),</p>	<p>Перелік основних законів України, що регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано у Директиві:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кодекс законів про працю України⁵ (далі — КЗпП); • Закон України «Про відпустки»⁶; • Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»⁷; • Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»⁸; • Закон України «Про охорону праці»⁹; 	<p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи цілі Директиви; обов'язок працедавця проводити оцінку і перевірку характеру, ступеня і тривалості впливу (ризик впливу) на працівниць агентів (речовин, чинників того), процесів або робочих умов для всіх видів робіт, пов'язаних з таким ризиком; обов'язку роботодавця поінформувати працівниць про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і</p>

² Чинна, нова: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj>

⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text>

⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>

⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

процесами або умовами праці, та повідомлення працівникам і їхнім представникам результатів такої оцінки; обов'язкового інформування працедавцем жінок про шкідливі та небезпечні умови праці, фактори ризику, які можуть вплинути на вагітність та годування грудьми, тощо; вжиття запобіжних заходів для захисту працівниць з огляду на зазначені вище ризику; недопущення роботи, яка згідно з оцінкою, пов'язана з впливом, що загрожує безпеці та здоров'ю працівниць, певних особливо шкідливих агентів або небезпечних умов праці; визначення переліку шкідливих агентів та небезпечних умов праці; недопущення роботи працівниць уночі; надання працівницям права на декретну безперервну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, а також обов'язкової декретної відпустки щонайменше на два тижні до та/або після пологів; заборони звільнення працівниць з огляду на їхній вразливий стан тощо.

Головні положення Директиви:

- Основи законодавства України про охорону здоров'я¹⁰;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹¹;
- Кримінальний кодекс України¹² (далі – ККУ).

Основні норми КЗпП, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 2⁻¹ (Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці):

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, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці

компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору; заборону праці вагітних жінок та жінок, які мають дітей, у нічний час; право жінок на декретну відпустку відповідної тривалості та на допомогу в зв'язку з вагітністю і пологами; заборону на звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей; надання оплати та/або права на одержання відповідної допомоги вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей; право вагітних жінок та жінок, які мають дітей, на судовий захист прав, які випливають з Директиви, а також інші положення значною мірою відображені в:

(1) нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України (КЗпП);
- Закон України «Про відпустки»;
- Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Основи законодавства України про охорону здоров'я;

¹⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>

¹¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>

СЕКЦІЯ І **ЦІЛІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ**

Стаття 1

Цілі

1. Ціль цієї Директиви, що є десятою окремою Директивою у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, запровадити заходи для заохочення поліпшення в сфері безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та які годують.

2. Положення Директиви 89/391/ЄЕС, за винятком статті 2 (2), повинні повністю поширюватися на всю сферу дії, зазначену в частині 1, без обмеження для більш суворох та/або спеціалізованих положень, що містяться у цій Директиві.

3. Ця Директива не повинна впливати на зниження рівня захисту, наданого вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або які годують, порівняно зі станом, що існує у кожній державі-члені на момент прийняття цієї Директиви.

Стаття 2 **Визначення**

Для цілей цієї Директиви:

(а) вагітна працівниця означає працівницю,

чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

Ст. 4 (Законодавство про працю):

Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Ст. 26 (Випробування при прийнятті на роботу):

При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.

- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»;
- Кримінальний кодекс України (ККУ), та

(2) нормах відповідних чинних підзаконних актів, які є аналогічними та/або подібними за змістом з деякими положеннями Директиви, зокрема Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу (Додаток №6 до Порядку¹⁷ проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 №246, зареєстрованого у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за №846/14113 (із змінами)).

Разом з тим, чинне національне законодавство містить прогалини та потребує доопрацювання на предмет:

(1) імплементації Додатків I і II до Директиви, а саме затвердження на законодавчому рівні базового невичерпного **переліку шкідливих агентів та небезпечних умов праці, які негативно впливають на вагітність і годування грудьми** (як то: фізичні агенти, якщо вони розглядаються як агенти, що спричиняють пошкодження внутрішньо-

¹⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text>

яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до національного законодавства та/або практики;

(b) працівниця, яка нещодавно народила – жінка-працівниця, яка нещодавно народила, відповідно до того тлумачення цього поняття, яке закладене у національному законодавстві та/або національній практиці, та яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до цього законодавства та/або практики;

(c) працівниця, яка годує грудьми, – працівниця, яка є матір'ю та яка годує грудьми, в рамках значення, передбаченого національним законодавством та/або практикою.

СЕКЦІЯ П ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 3

Настанови

1. Після консультацій з державами-членами та за сприяння Дорадчого комітету з безпеки, гігієни та охорони праці, Комісія розробляє засади оцінки фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я працівниць у розумінні статті 2.

В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

утробного плода та/або можуть порушити плацентарне положення; агенти або терапевтичні заходи, які створюють загрозу здоров'ю вагітних жінок і внутрішньо-утробного плоду (ще ненародженої дитини); промислові процеси перераховані в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС¹⁸; фізичні агенти (робота в гіпербаричній атмосфері, тобто в компресійних камерах та в умовах підводного занурення); біологічні агенти (токсоплазма і вірус краснухи, якщо вагітні працівниці не мають необхідного захисту від таких агентів на основі імунізації); хімічні агенти (свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання) тощо;

(2) законодавчого закріплення наступних обов'язків роботодавця:

- проводити оцінку та перевірку будь-яких ризиків для безпеки та здоров'я, та можливий вплив на вагітність або на годування грудьми в стосунку працівниць, згаданих у статті 2 Директиви, та
- прийняти рішення про заходи, яких необхідно вжити за результатами вищевказаної оцінки і перевірки, та
- письмово, доступно та своєчасно повідомити працівниць, згаданих у статті 2 Директиви, та/або їхніх представників про

¹⁸ Директива Ради 90/394/ЄЕС від 28 червня 1990 р. щодо захисту працівників від зазнання впливу канцерогенів на робочому місці (Шоста окрема Директива у розумінні статті 16(1) Директиви 89/391/ЄЕС) (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31990L0394&qid=1669284797554>) втратила чинність з 19.05.2004.

Зазначені вище принципи повинні також включати рухи, положення тіла (пози), фізичне та психологічне навантаження, та інші типи психологічного та фізичного стресів, пов'язаних з виконанням роботи тими працівниками, у розумінні статті 2.

2. Мета настанов, згаданих у частині 1, – створити основу для оцінки, передбаченої у статті 4 (1).

З цією метою держави-члени доводять ці настанови до відома всіх роботодавців та усіх працівників та/або їх представників у відповідній державі-члені.

Стаття 4

Оцінка та інформування

1. Для всіх видів робіт, пов'язаних з особливим ризиком впливу агентів, процесів або робочих умов, неповний перелік яких наведений у Додатку 1, роботодавець повинен оцінити характер, ступінь і тривалість такого впливу на працівників цього підприємства та/або установи, в розумінні статті 2, причому, як безпосереднього, так і за допомогою служб по запобіганню небезпеці³, наведених у

Ст. 29 (Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором):

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і

результати вищевказаної оцінки і перевірки, зокрема про ризики та ймовірні наслідки виробничих факторів (чинників) ризику на вагітність та годування грудьми, та про усі заходи, яких буде вжито щодо здоров'я та безпеки працівниць;

(3) законодавчого закріплення прав жінки, яка є матір'ю та годує грудьми¹⁹, в сфері трудових відносин і охорони праці, та заходів, спрямованих на реалізацію таких прав, зокрема законодавче закріплення обов'язків роботодавця, які кореспондують таким правам працівниць.

Аналіз проекту Закону “Про працю”²⁰ від 23.09.2022 свідчить про те, що ключові положення Директиви в загальних рисах знайшли в ньому своє відображення. Проте, вказаний законопроект не усуває вищевказані прогалини чинного національного законодавства.

³ Під службами по запобіганню небезпеці, наведеними у статті 7 Директиви №89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи (<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>), маються на увазі один або кількох працівників, які призначені роботодавцем для виконання діяльності, пов'язаної з захисними та превентивними заходами від професійних небезпек на підприємстві або виробництві. В разі відсутності компетентного персоналу на підприємстві та/або виробництві, роботодавець повинен залучити сторонні компетентні служби або фахівців.

статті 7 Директиви №89/391/ЄЕС, для того, щоб:

- оцінити будь-які ризики для безпеки та здоров'я, та можливий вплив на вагітність або на годування грудьми в стосунку працівниць, згаданих у статті 2;
- прийняти рішення про те, яких заходів необхідно вжити.

2. Без шкоди положенням статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС, працівниці, у межах значення статті 2, та працівниці, які можуть виявитися в одній із ситуацій згідно зі статтею 2 на підприємстві та/або в установі, та/або їх представники повинні бути проінформовані про результати перевірки, описаної у частині 1, та про усі заходи, яких буде вжито щодо здоров'я та безпеки на виробництві.

Стаття 5

Дії, що слідує за результатами перевірки

1. Без шкоди положенням статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо за результатами оцінки, згаданої у статті 4 (1), виявлено ризик безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність або годування грудьми для працівниць у розумінні статті 2, то

відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

б) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7 - 9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо

¹⁹ В чинному трудовому законодавстві України відсутнє поняття «жінка, яка є матір'ю та годує грудьми», не передбачено прав такої жінки на роботі з огляду на її вразливий стан та не передбачено обов'язку роботодавця особливого ставлення роботодавця до таких жінок, врахування їхніх потреб, стану здоров'я тощо.

²⁰ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів для забезпечення, шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або тривалості робочого дня для таких працівниць, запобігання виникнення ризиків, яким вони піддаються.

2. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то роботодавець повинен вжити необхідних заходів для того, щоб перевести таку працівницю на іншу роботу.

3. Якщо зміна умов її праці та/або тривалості робочого дня технічно та/або об'єктивно неможливо здійснити, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то такій працівниці надається відпустка відповідно до національного законодавства та/або практики на весь період, необхідний для охорони здоров'я.

4. Положення цієї статті застосовуються з відповідними змінами по відношенню до працівниці, яка займається діяльністю, що заборонена статтею 6, та стає вагітною або починає годувати грудьми та інформує про це роботодавця відповідно.

Стаття 6

безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею.

Ст. 33 (Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором):

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, а

Випадки, у яких вплив заборонений

Окрім основних положень, що передбачають захист працівниць, зокрема, що стосуються гранично допустимих рівнів професійної небезпеки:

1. вагітних працівниць відповідно до статті 2 (а), неможна за жодних умов змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі А Додатку II.

2. працівниць, які годують грудьми, у відповідності до статті 2 (с), за жодних умов не можна змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі В Додатку II.

Стаття 7**Нічна робота**

1. Держави-члени повинні вжити всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниць, згаданих у статті 2, не примушували виконувати нічну роботу в період вагітності та періоду після народження дитини визначеного відповідними національними органами, відповідальними за безпеку та охорону здоров'я, відповідно до подання, згідно з процедурою, встановленою державами-

також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Ст. 38 (Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника):

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до

членами, відповідно до медичної довідки, яка підтверджує таку необхідність безпеки або охорони здоров'я такого працівника.

2. Заходи, визначені у частині 1, повинні включати можливість, відповідно до національного законодавства та/або практики:

(а) переведення на денну роботу; та/або

(б) надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо таке переведення технічно та/або об'єктивно неможливе, або його не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин.

Стаття 8

Декретна відпустка (у зв'язку з вагітністю та пологами)

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниця, в значенні статті 2, мала право на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, який надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

2. Декретна відпустка, право на яку визначається частиною 1, має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до

медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Ст. 55 (Заборона роботи в нічний час):

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);
- 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Ст. 56 (Неповний робочий час):

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з

та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

Стаття 9

Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю

Держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб вагітним працівницям, визначеним статтею 2, було надане право, відповідно до національного законодавства та/або практики, на необхідний час, без втрати оплати, для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час.

Стаття 10

Заборона на звільнення

З метою гарантії працівницям, визначеним статтею 2, реалізації їхніх прав на охорону здоров'я та безпеки праці, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

1. держави-члени вжили необхідних заходів, спрямованих на заборону звільнення працівниць, визначених у статті 2, протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, визначеної статтею 8 (1), крім виняткових випадків, не пов'язаних з їх

інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

ч. 11 ст. 60⁻¹ (Надомна робота):

(...)

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою, і якщо існує така вимога то тільки за умови, що відповідні компетентні органи надають свою згоду.

2. якщо працівниця, за визначенням статті 2, була звільнена протягом періоду, зазначеного у частині 1, то роботодавець має вказати обґрунтовані причини такого звільнення у письмовій формі.

3. держави-члени вжили необхідних заходів для захисту працівниць, визначених у статті 2, від наслідків звільнення, яке відповідно до частини 1 було незаконним.

Стаття 11

Права на роботу

З метою гарантії працівницям, визначеним у статті 2, реалізацію їхніх прав на охорону здоров'я та безпеку праці, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

1. у випадках, зазначених у статтях 5, 6 та 7, права на роботу, пов'язані з контрактом про найм, що включає надання оплати та/або відповідної допомоги працівницям, перерахованим у статті 2, дотримувалися відповідно до національного законодавства та/або практики.

2. у випадку, зазначеному в статті 8, необхідно забезпечити:

(а) інші права, пов'язані з контрактом про

ч. 12 ст. 60² (Дистанційна робота):

(...)

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та роботодавець має для цього відповідні ресурси та засоби.

Ст. 63 (Заборона залучення до надурочних робіт):

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх

найм, для працівниць, зазначених у статті 2, крім тих прав, які наведені в наступному пункті (b);

(b) надання оплати та/або права на одержання відповідної допомоги працівницям у розумінні статті 2.

3. Допомога, згадана у частині 2 (b), вважається адекватною, якщо вона гарантує дохід принаймні еквівалентний тому, який працівниця могла б одержати у випадку перерви у своїй роботі з причин, пов'язаних зі станом її здоров'я, згідно з верхньою межею, встановленою національним законодавством.

4. Держави-члени можуть визначити право на оплату або допомогу, згадану у частинах 1 і 2 (b), під умовою, що працівниця відповідає необхідним вимогам для одержання таких виплат, визначених відповідно до національного законодавства.

Ці умови за жодних умов не можуть передбачатися для періодів попередньої роботи, тривалістю понад 12 місяців, що безпосередньо передують очікуваній даті пологів.

Стаття 12

Захист прав

Держави-члени запроваджують у своїй національній законодавчій системі такі

забороняється залучати до надурочних робіт. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

(...)

Ст. 78 (Невключення днів тимчасової непрацездатності до щорічних відпусток):

Дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами до щорічних відпусток не включаються.

п. 3 ч. 2 ст. 82 (Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку):

До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (стаття 76 цього Кодексу), зараховуються:

(...)

3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

(...)

Ст. 176 (Заборона залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт,

заходи, які необхідні для того, щоб надати можливість усім працівникам, які були обмежені у своїх правах в результаті невиконання зобов'язань, що випливають з цієї Директиви, домагатися реалізації своїх прав за допомогою судових процесів (та/або відповідно до національного законодавства та/або практики), шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів.

Стаття 13

Внесення змін до Додатків

1. Зміни суто технічного характеру в Додатку 1, внаслідок технічного прогресу, змін у міжнародних нормах або технічних умовах, а також нових розробок у сфері, яку охоплює ця Директива, вносяться відповідно до порядку, встановленого у статті 17 Директиви 89/391/ЄЕС.

2. Додаток II може змінюватися тільки відповідно до порядку, встановленого у статті 118а Договору.

Стаття 14

Заключні положення

1. Держави-члени повинні ввести в дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для забезпечення дотримання цієї Директиви, не пізніше, ніж впродовж двох років після її ухвалення, або

робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження):

Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Ст. 177 (Обмеження залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження):

Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди.

Ст. 178 (Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років):

Вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

До вирішення питання про надання вагітній жінці відповідно до медичного висновку іншої роботи, яка є легшою і виключає

забезпечити, щоб обидві сторони виробництва, принаймні, через два роки після її ухвалення ввели б обов'язкові положення за допомогою колективних угод разом із вимогою до держав-членів вжити всіх необхідних заходів для того, щоб зробити їх спроможними завжди гарантувати результати, передбачені цією Директивою. Вони повинні невідкладно інформувати про це Комісію.

2. Якщо держави-члени вживають заходів, зазначених у частині 1, то вони повинні містити посилання на цю Директиву, або супроводжуватися таким посиланням у випадку офіційної публікації. Способи такого посилання встановлюються державами-членами.

3. Держави-члени передають до Комісії тексти обов'язкових положень національного законодавства у сфері, регламентованій цією Директивою, що вже прийняті або приймаються.

Стаття 15

Цю Директиву адресовано державам-членам.

ДОДАТОК І НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ, ПРОЦЕСІВ І РОБОЧИХ УМОВ

зазначених у статті 4 (1)

вплив несприятливих виробничих факторів, вона підлягає звільненню від роботи із збереженням середнього заробітку за всі пропущені внаслідок цього робочі дні за рахунок підприємства, установи, організації. Жінки, які мають дітей віком до трьох років, в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку трьох років.

Якщо заробіток осіб, зазначених у частинах першій і третій цієї статті, на легшій роботі є вищим, ніж той, який вони одержували до переведення, їм виплачується фактичний заробіток.

Ст. 179 (Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною):

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів - 70) календарних днів після пологів, починаючи з дня пологів.

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів).

A. Агенти

1. Фізичні агенти, якщо вони розглядаються як агенти, що спричиняють пошкодження внутрішньоутробного плода та/або можуть порушити плацентарне положення і, зокрема:

- (a) удари (поштовхи), вібрація або рух;
- (b) обробка вантажів, що спричиняє ризик, особливо спинномозкового характеру;
- (c) шум;
- (d) іонізуюче випромінювання (1) ;
- (e) неіонізуюче випромінювання;
- (f) сильний холод або спека;
- (g) рухи й пози, ходіння, як усередині, так і поза підприємством, психологічна та фізична перевтома й інші фізичні навантаження, пов'язані з діяльністю працівниць, згаданих у статті 2 цієї Директиви.

2. Біологічні агенти

Біологічні агенти ризику груп 2, 3 й 4 у рамках визначення статті 2 (d) номерів 2, 3 і 4 Директиви 90/67/ЄЕС (1) , у тій мірі наскільки відомо, що ці агенти або терапевтичні заходи, які вони неминуче спричиняють, створюють загрозу здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини), і якою мірою – ще не визначено в Додатку II.

3. Хімічні агенти

Наскільки відомо, здоров'ю вагітних жінок

Вона надається жінкам повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

За бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з виплатою за ці періоди допомоги відповідно до законодавства.

Підприємства, установи та організації за рахунок власних коштів можуть надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається, якщо дитина перебуває на державному утриманні, крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та дітей-вихованців у дитячих будинках сімейного типу.

У разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, одному з батьків дитини в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути

і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини) можуть загрожувати такі хімічні агенти, і якою мірою - ще не визначено в Додатку II:

(а) речовини, позначені як R40, R45, R46 й R47 у Директиві 67/548/ЄЕС (2) , які поки не зазначені в Додатку II;

(b) хімічні агенти в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС (3) ;

(c) ртуть і похідні ртуті;

(d) антимиотичні речовини (антимиотична отрута);

(e) окис вуглецю;

(f) хімічні агенти, відомі небезпекою поглинання шкірою.

В. Процеси

Промислові процеси перераховані в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС⁴.

С. Умови праці

Підземні роботи в шахті.

ДОДАТОК II

НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ ТА УМОВ ПРАЦІ

зазначених у статті 6

А. Вагітні жінки, у значенні статті 2 (а)

1. Агенти

(а) Фізичні агенти.

Робота в гіпербаричній атмосфері, тобто в

використані повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами дитини, які фактично здійснюють догляд за нею, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Особи, зазначені в цій статті, повинні повідомити роботодавця про дострокове припинення такої відпустки не пізніше як за 10 календарних днів до дня дострокового припинення такої відпустки.

Ст. 180 (Приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами):

У разі надання жінкам відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами роботодавець зобов'язаний за заявою жінки приєднати до неї щорічні основну і додаткову відпустки незалежно від тривалості її роботи на даному підприємстві, в установі, організації в поточному робочому році.

компресійних камерах та в умовах підводного занурення.

(b) Біологічні агенти.

Такі біологічні агенти:

– токсоплазма;

– вірус краснухи,

якщо вагітні працівниці не мають необхідного захисту від таких агентів на основі імунізації.

(c) Хімічні агенти.

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

2. Умови праці

Підземні роботи в шахтах.

В. Працівниці, які годують, у значенні статті 2 (c)

1. Агенти

а) Хімічні агенти

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

б) Умови праці

Підземні роботи в шахтах.

Заява Ради й Комісії щодо статті 11 (3) Директиви 92/85/ЄЕС, включена до протоколу 1608-го засідання Ради (Люксембург, 19 жовтня 1992 року)

РАДА І КОМІСІЯ заявили про те, що:

«При визначенні рівня допомоги, згаданої

Ст. 181 (Порядок надання відпустки для догляду за дитиною і зарахування її до стажу роботи):

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою матері (батька) дитини або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) роботодавця.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) зараховуються як до загального, так і до безперервного стажу роботи і до стажу роботи за спеціальністю. Час відпусток, зазначених у цій статті, до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, не зараховується.

Ст. 183 (Перерви для годування дитини):

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини.

Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти

у статті 11 (2) (b) і (3), необхідно, через суто технічні причини, зробити посилання на допомогу, яку працівниця одержала б у випадку переривання своєї роботи з причин, пов'язаних зі станом її здоров'я. Таке посилання ніяк не має на увазі, що вагітність і народження дитини ототожнюються із хворобою. Національні законодавства у сфері соціального страхування всіх держав передбачають виплату допомоги у випадку невиходу на роботу через хворобу. Зв'язок між такими виплатами в обраному формулюванні має на меті вказати для всіх держав-членів конкретний фіксований стандарт допомоги з метою визначення мінімальної суми, виплачуваної у якості декретної допомоги. Така допомога, яка виплачується в окремих державах-членах, і перевищує передбачену цією Директивою, безумовно, зберігається. Це впливає зі статті 1(3) цієї Директиви».

хвилин кожна.

При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години.

Строки і порядок надання перерв встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації і з врахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Ст. 184 (Гарантії при прийнятті на роботу і заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей):

Забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям - за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю.

У разі відмови у прийнятті на роботу жінок зазначених категорій роботодавець зобов'язаний повідомити їм причину відмови в письмовій формі. Відмову у прийнятті на роботу може бути оскаржено в судовому порядку.

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають

дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста статті 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

Ст. 185 (Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і подання їм матеріальної допомоги):

Роботодавець повинен у разі необхідності видавати вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, путівки до санаторіїв та будинків відпочинку безкоштовно або на пільгових умовах, а також подавати їм матеріальну допомогу.

Ст. 186 (Обслуговування матері на

підприємствах, в організаціях):

На підприємствах і в організаціях з широким застосуванням жіночої праці організуються дитячі ясла, дитячі садки, кімнати для годування грудних дітей, а також кімнати особистої гігієни жінок.

п. 3 ч. 2 ст. 232 (Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах):

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

(...)

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину з інвалідністю, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

(...)

Основні норми Закону України «Про відпустки», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 17 (Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами):

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів - 70 календарних днів;
- 2) після пологів - 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Ст. 18 (Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку):

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Підприємство, установа, організація за рахунок власних коштів може надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. За бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

Ст. 20 (Порядок надання соціальних відпусток):

Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів.

До відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій статті 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

(...)

Основні норми Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 7 (Право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами):

Право на державну допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами мають за цим Законом всі жінки (у тому числі неповнолітні), які не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Ст. 8 (Умови надання і тривалість виплати допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами):

Підставою для призначення жінкам допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами є видана в установленому порядку довідка лікувального закладу встановленого зразка та довідка:

- з основного місця роботи (служби, навчання);
- ліквідаційної комісії для жінок, звільнених з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації;
- державної служби зайнятості для жінок, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні.

Особам, які усиновили або взяли під опіку дитину протягом двох місяців з дня її народження, допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається на підставі рішення

про усиновлення або встановлення опіки за період з дня усиновлення чи встановлення опіки і до закінчення строку післяпологової відпустки.

Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами призначається, якщо звернення за нею надійшло не пізніше шести місяців з дня закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, і виплачується жінкам за весь період відпустки, тривалість якої становить 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнених пологів або народження двох чи більше дітей - 70) календарних днів після пологів. Жінкам, віднесеним до 1-4 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 - до пологів та 90 - після пологів). Зазначена допомога обчислюється сумарно та надається жінкам у повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів.

За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога по вагітності та пологах виплачується незалежно від допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ст. 9 (Розмір допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами):

Допомога у зв'язку з вагітністю та пологами надається у розмірі 100 відсотків середньомісячного доходу (стипендії, грошового забезпечення, допомоги по безробіттю тощо) жінки, але не менше 25 відсотків від розміру встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатної особи із розрахунку на місяць.

Основні норми Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 25 (Умови надання і тривалість виплати допомоги по вагітності та пологах):

1. Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Допомога по вагітності та пологах застрахованій особі виплачується за весь період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість якої становить 70 календарних днів до пологів і 56 (у разі ускладнених пологів або народження двох

чи більше дітей - 70) календарних днів після пологів. Жінкам, віднесеним до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, допомога по вагітності та пологах виплачується за 180 календарних днів зазначеної відпустки (90 - до пологів та 90 - після пологів). Розмір зазначеної допомоги обчислюється сумарно та надається застрахованій особі в повному обсязі незалежно від кількості днів відпустки, фактично використаних до пологів.

2. Допомога по вагітності та пологах виплачується застрахованій особі, яка усиновила дитину протягом двох місяців з дня її народження, зазначеного у свідоцтві про народження, за період з дня усиновлення і до закінчення 56 календарних днів (70 календарних днів у разі одночасного усиновлення двох і більше дітей, 90 календарних днів - для жінок, віднесених до 1-3 категорій осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи).

3. У разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у період її тимчасової непрацездатності листок непрацездатності по тимчасовій непрацездатності закривається і з дня настання цієї відпустки видається інший листок непрацездатності. Кожен із зазначених листків оплачується за

відповідними нормами цього Закону.

У разі надання застрахованій особі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у період простою підприємства, установи, організації не з вини застрахованої особи, щорічної (основної чи додаткової) відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, творчої відпустки допомога по вагітності та пологах надається з дня виникнення права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

За період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що збігається з відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога по вагітності та пологах виплачується незалежно від допомоги по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Ст. 26 (Розмір допомоги по вагітності та пологах):

1. Допомога по вагітності та пологах надається застрахованій особі (крім працівників та гіг-спеціалістів резидентів Дія Сіті) у розмірі 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу), обчисленої у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, і не залежить від страхового стажу.

Допомога по вагітності та пологах надається

застрахованій особі, яка є працівником або гіг-спеціалістом резидента Дія Сіті, у розмірі заробітної плати (доходу) такої особи, з якого фактично сплачувалися страхові внески до Фонду, незалежно від страхового стажу.

2. Сума допомоги по вагітності та пологах у розрахунку на місяць не повинна перевищувати розміру максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, з якої сплачувалися страхові внески до Фонду, та не може бути меншою за розмір допомоги, обчислений із мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку.

ч. 1 ст. 30 (Призначення та виплата матеріального забезпечення, надання соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності):

1. Матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначаються та надаються за основним місцем роботи (діяльності).

Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною), допомога по вагітності та пологах застрахованим особам (у тому числі тим, які здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність та одночасно працюють на умовах трудового договору) надається за основним місцем роботи (діяльності) та за сумісництвом (наймом) у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.
(...)

ч. 1 ст. 31 (Документи, необхідні для призначення матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності):

1. Підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є виданий у встановленому порядку листок непрацездатності. У разі роботи за сумісництвом, за трудовим договором (контрактом) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності підставою для призначення допомоги є копія листка непрацездатності, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи. Для застрахованих осіб, які одночасно здійснюють підприємницьку та іншу діяльність і не працюють на умовах

трудового договору (контракту), копію листка непрацездатності засвідчує установа охорони здоров'я, яка його видає. Порядок¹³ і умови видачі, продовження та обліку листків непрацездатності, здійснення контролю за правильністю їх видачі встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням з Фондом.
(...)

Ст. 32 (Строки розгляду документів, призначення та виплати матеріального забезпечення за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності):

1. Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах розглядаються не пізніше десяти днів з дня їх надходження.

Повідомлення про відмову в призначенні допомоги із зазначенням причин відмови та порядку оскарження видається або надсилається заявникові не пізніше п'яти днів після винесення відповідного рішення.

2. Допомога по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах виплачується:

¹³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0890-21#n14> – Порядок видачі (формування) листків непрацездатності в Електронному реєстрі листків непрацездатності (затверджено Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 17.06.2021 №1234, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 07.07.2021 за № 890/36512).

1) застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), інших підставах, передбачених законом, - у найближчий після дня призначення допомоги строк, установлений для виплати заробітної плати;

2) добровільно застрахованим особам, застрахованим особам, які працюють на умовах цивільно-правового договору, здійснюють підприємницьку чи іншу діяльність, - протягом десяти днів після призначення допомоги.

(...)

Ст. 33 (Порядок розрахунку середньої заробітної плати (доходу) для обчислення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах):

1. При обчисленні середньої заробітної плати (доходу) для забезпечення допомогою по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах враховуються всі види заробітної плати (доходу) в межах граничної суми місячної заробітної плати (доходу), на яку нараховуються страхові внески на страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

2. Порядок обчислення середньої заробітної плати для надання допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах визначається Кабінетом Міністрів України.

Основні норми Закону України «Про охорону праці», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 5 (Права на охорону праці під час укладання трудового договору):

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та з урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують

професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

(...)

Ст. 10 (Охорона праці жінок):

Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Примітка.

Перелік¹⁴ важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, який був затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України №256 від 29.12.1993 та зареєстрований у Міністерстві юстиції України 30.03.1994 за №51/260), крім Глави 3 (Гірничі роботи) розділу I, - втратив чинність на підставі Наказу¹⁵ Міністерства охорони здоров'я № 1254 від 13.10.2017.

Ст. 17 (Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій):

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен

¹⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> - Глава 3 (гірничі роботи) розділу I Переліку¹⁴ важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, - зберігає чинність до дати, коли Україною буде завершено процедуру денонсації Конвенції про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду №45 (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text).

¹⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>

забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;

за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

(...)

Примітка.

Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 №246, зареєстрованим у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за №846/14113 (із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства охорони здоров'я №107 від 14.02.2012), затверджено Порядок¹⁶ проведення медичних оглядів працівників певних категорій. Додатком №6 до вказаного Порядку є Перелік загальних медичних протипоказань до роботи із шкідливими та небезпечними факторами виробничого середовища і трудового процесу, згідно з п. 18 якого до протипоказань віднесено вагітність та період лактації.

Основні норми Основ законодавства про охорону здоров'я, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 57 (Заохочення материнства. Гарантії охорони здоров'я матері та дитини):

Материнство в Україні охороняється і заохочується державою.

Охорона здоров'я матері та дитини

¹⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text>

забезпечується організацією широкої мережі жіночих, медико-генетичних та інших консультацій, пологових будинків, санаторіїв та будинків відпочинку для вагітних жінок і матерів з дітьми, ясел, садків та інших дитячих закладів; наданням жінці відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами з виплатою допомоги по соціальному страхуванню та встановленням перерв у роботі для годування дитини; виплатою у встановленому порядку допомоги у зв'язку з народженням дитини і допомоги на час догляду за хворою дитиною; заборонаю застосування праці жінок на важких і шкідливих для здоров'я виробництвах, переведенням вагітних жінок на легку роботу із збереженням середнього заробітку; поліпшенням і оздоровленням умов праці та побуту; усуненням негативних екологічних факторів; державною і громадською допомогою сім'ї та іншими заходами у порядку, встановленому законодавством України.

З метою охорони здоров'я жінки їй надається право самій вирішувати питання про материнство.

Основні норми Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які є аналогічними та/або подібними за змістом з

положеннями Директиви:**Преамбула:**

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України.

Ст. 6 (Заборона дискримінації за ознакою статі):

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

- спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;
- обов'язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;
- різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;
- особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх репродуктивного здоров'я;

- позитивні дії.

Основні норми ККУ, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 172 (Грубе порушення законодавства про працю):

1. Незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також інше грубе порушення законодавства про працю - караються штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років.

2. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю, - караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати

		певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.	
2.	Директива²¹ Європейського Парламенту та Ради № 2003/88/ЄС від 04.11.2003 стосовно певних аспектів організації робочого часу		
	<p>Головне завдання Директиви полягає у забезпеченні покращення безпеки, гігієни і охорони здоров'я працівників на робочому місці, зокрема: всі працівники повинні мати належні періоди відпочинку, а поняття «відпочинок» повинно бути виражене в одиницях часу, тобто днях, годинах та/або в долях дня або години; всі працівники повинні мати право на мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку та належні перерви, а тривалість щотижневого робочого часу повинна мати максимальну межу; встановлення принципів, що стосуються нічної роботи, зокрема обмеження тривалості періодів нічної роботи,</p>	<p>Перелік основних законів України, що регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано у Директиві:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кодекс законів про працю України²² (далі — КЗпП); • Закон України «Про охорону праці»²³; • Закон України «Про оплату праці»²⁴; • Закон України «Про відпустки»²⁵; • Закон України «Про колективні договори і угоди»²⁶; • Кодекс торговельного мореплавства України²⁷(далі – КТМУ); • Повітряний кодекс України²⁸ (далі – ПКУ); 	<p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи сферу дії Директиви, регулювання робочого часу, перерви в роботі, часу відпочинку, щорічної відпустки, роботи в нічний час, позмінної роботи, роботи мобільних працівників (сфери: залізниця, повітряний транспорт, морські судна (включаючи риболовні), автомобільний транспорт, поштовий зв'язок тощо), проведення медичних оглядів працівників, трудового розпорядку, колективних договорів, відступи та винятки з правил, які передбачені Директивою, з дотриманням принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, а також інші положення повною мірою відображені в:</p>

²¹ Чинна, нова: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>

²² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

²³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

²⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

²⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

²⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

²⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/176/95-%D0%B2%D1%80#Text>

²⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3393-17#Text>

включаючи надурочні години, обов'язок роботодавців, які регулярно використовують працю працівників в нічний час, повідомляти цю інформацію компетентним органам; закріплення права працівників на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення на нічну роботу і в подальшому з регулярними інтервалами, а також право працівників по можливості переводитись на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо вони мають проблеми із здоров'ям; забезпечити, щоб рівень безпеки і захисту здоров'я нічних та позмінних працівників був пристосований до характеру їхньої роботи; забезпечення ефективної організації та функціонування профілактичних служб та засобів; надання пріоритету спеціальним стандартам, встановленим в інших документах ЄС (щодо періодів відпочинку, робочого часу, щорічної відпустки і нічної роботи деяких категорій працівників тощо), над положеннями Директиви; потреба в гнучкому застосуванні деяких положень Директиви але з дотриманням принципів захисту безпеки і здоров'я

- Закон України «Про залізничний транспорт»²⁹;
- Закон України «Про автомобільний транспорт»³⁰;
- Закон України «Про поштовий зв'язок»³¹;
- Закон України «Про міжнародне приватне право»³².

Основні норми КЗпП, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 5⁻¹ (Гарантії забезпечення права громадян на працю):

Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо

(1) нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України (КЗпП);
 - Закон України «Про охорону праці»;
 - Закон України «Про оплату праці»;
 - Закон України «Про відпустки»;
 - Закон України «Про колективні договори і угоди»;
 - Кодекс торговельного мореплавства України (КТМУ);
 - Повітряний кодекс України (ПКУ);
 - Закон України «Про залізничний транспорт»;
 - Закон України «Про автомобільний транспорт»;
 - Закон України «Про поштовий зв'язок»;
 - Закон України «Про міжнародне приватне право».
- та

(2) нормах відповідних чинних підзаконних актів, які є аналогічними та/або подібними за змістом з деякими положеннями Директиви, зокрема Порядок³⁶ проведення медичних

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80#Text>

³⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2344-14#Text>

³¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2759-14#Text>

³² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>

³⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0846-07#Text>

працівників, у тому числі можливість відступу залежно від випадку від деяких положень Директиви державами-членами або соціальними партнерами.

Головні положення Директиви:

ГЛАВА 1

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ І ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Мета і сфера застосування

1. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу.

2. Ця Директива застосовується до:

(а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; та

(б) деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

3. Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, публічних та приватних, в значенні статті 2 Директиви 89/391/ЄЕС без шкоди статтям 14, 17, 18 і 19 цієї Директиви.

Без шкоди статті 2(8) ця Директива не

поданих заявок роботи за фахом випускникам закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої, вищої освіти; безплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в закладах освіти або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Ст. 7 (Особливості регулювання праці деяких категорій працівників):

Особливості регулювання праці осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, тимчасових і сезонних працівників, а також працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовими договорами, додаткові (крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу) підстави для припинення трудового договору деяких категорій працівників за певних умов

оглядів працівників певних категорій, затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21.05.2007 №246, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 23.07.2007 за №846/14113 (із змінами)).

Аналіз проекту Закону “Про працю”³⁷ від 23.09.2022 свідчить про те, що ключові положення Директиви в загальних рисах знайшли в ньому своє відображення, з урахуванням норм інших чинних законів.

³⁷ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

застосовується до моряків, як визначено в Директиві 1999/63/ЄС.

4. Положення Директиви 89/391/ЄЕС в повному обсязі застосовуватися до питань, зазначених в частині 2, без шкоди більш жорстким та/або спеціальним положенням, що містяться в цій Директиві.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

1. «**робочий час**» означає будь-який період, під час якого працівник працює, знаходячись в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики;

2. «**період відпочинку**» означає будь-який період, який не є робочим часом;

3. «**нічний час**» означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами;

4. «**нічний працівник**» означає:

(а) з одного боку, будь-якого працівника, який під час нічного часу при звичайному режимі виконує щонайменше три години свого щоденного робочого часу; і

(порушення встановлених правил прийняття на роботу та ін.) встановлюються законодавством.

Ст. 8 (Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав):

Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".

Ст. 8¹ (Співвідношення міжнародних договорів про працю і законодавства України):

Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.

Ст. 9 (Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників):

Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з

(b) з іншого боку, будь-якого працівника, який може під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, як визначено за вибором відповідної держави-члена:

(i) в національному законодавстві після консультації з соціальними партнерами;

або

(ii) колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні;

5. «**позмінна робота**» означає будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних й тих же робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів;

6. «**позмінний працівник**» означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи;

7. «**мобільний працівник**» означає будь-якого працівника, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або

законодавством України про працю, є недійсними.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

Ст. 9⁻¹ (Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги):

Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Підприємство може матеріально заохочувати працівників медичних, дитячих, культурно-освітніх, учбових і спортивних закладів, організацій громадського харчування і організацій, що обслуговують трудовий колектив і не входять до його складу.

Ст. 10 (Колективний договір):

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.

товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом;

8. «**офшорна робота**» означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках (включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов'язану з пошуком, видобутком чи експлуатацією мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється з офшорної установки або з судна;

9. «**належний відпочинок**» означає той факт, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків.

ГЛАВА 2

МІНІМАЛЬНІ ПЕРІОДИ ВІДПОЧИНКУ – ІНШІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Стаття 3

Щоденний відпочинок

Держави-члени вживають необхідні

Ст. 11 (Сфера укладення колективних договорів):

Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю.

Ст. 13 (Зміст колективного договору):

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку

заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять послідовних годин.

Стаття 4

Перерви

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюються в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві.

Стаття 5

Період щотижневого відпочинку

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, зазначених в статті 3.

Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це

працівників;
 гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
 умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
 забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги.

Ст. 21 (Трудовий договір):

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. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не

виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години.

Стаття 6

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників:

(а) тривалість щотижневого робочого часу була обмежена положеннями законів, підзаконних актів та адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами;

(б) середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин.

Стаття 7

Щорічна відпустка

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою.

2. Мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою

потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

(...)

Ст. 29 (Обов'язок роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором):

До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах

компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

ГЛАВА 3

НІЧНА РОБОТА – ПОЗМІННА РОБОТА – ТРУДОВІ РОЗПОРЯДКИ

Стаття 8

Тривалість нічної роботи

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години;

(б) нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Для потреб пункту (б) робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається в національному законодавстві та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з врахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.

Відповідно до законодавства і колективного договору - під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

(...)

Ст. 32 (Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці):

Переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за

Стаття 9**Медичний огляд і перевід нічних працівників на денну роботу**

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) забезпечити право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення і далі з регулярними інтервалами;

(б) нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані пов'язаними з тим фактом, що вони виконують нічну роботу, по можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.

2. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), повинен зберігати лікарську таємницю.

3. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), може проводитися в рамках національної системи охорони здоров'я.

Стаття 10**Гарантії для роботи в нічний час**

Відповідно до умов, встановлених в національному законодавстві та/або практикою, держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме тих працівників, які ризикують своєю безпекою і здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний

винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

час.

Стаття 11

Повідомлення про регулярне використання нічних працівників

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Стаття 12

Захист безпеки і здоров'я

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, пристосованому до характеру їхньої роботи;

(б) відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були рівнозначними тим, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

Стаття 13

Трудовий розпорядок

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який має намір організувати працю відповідно до певного

(...)

Ст. 33 (Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором):

Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.

Роботодавець має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди.

Ст. 34 (Тимчасове переведення на іншу роботу в разі простою):

розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема, з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед що стосується перерв впродовж робочого часу.

ГЛАВА 4 ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 14

Спеціальні положення Співтовариства

Ця Директива не застосовується в тій частині, в якій інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що відносяться до певних професій або професійної діяльності.

Стаття 15

Більш сприятливі положення

Ця Директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист

Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Ст. 48 (Облік трудової діяльності працівника):

Облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування".

На вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.

Роботодавець на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки,

безпеки і здоров'я працівників.

Стаття 16

Базові періоди

Держави-члени можуть встановити:

(a) для застосування статті 5 (період щотижневого відпочинку) базовий період, що не перевищує чотирнадцяти днів;

(b) для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) базовий період, що не перевищує чотирьох місяців.

Періоди щорічної оплатної відпустки, яка надається відповідно до статті 7, і періоди відпустки через хворобу, не враховуються або є нульовими при розрахунку середньої величини;

(c) для застосування статті 8 (тривалість нічної роботи) базовий період, що визначається після консультації з соціальними партнерами або за допомогою колективних договорів чи угод, які укладаються між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні.

Якщо мінімальний період щотижневого відпочинку тривалістю двадцять чотири години, що вимагається статтею 5, входить в цей базовий період, він не враховується при розрахунку середньої величини.

ГЛАВА 5

що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.

(...)

Ст. 50 (Норма тривалості робочого часу):

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Ст. 51 (Скорочена тривалість робочого часу):

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб

ВІДСТУПИ І ВИНЯТКИ**Стаття 17****Відступи**

1. При належному дотриманні загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників держави-члени можуть відступати від статей 3-6, 8 і 16, якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, зокрема, у випадку:

(а) керівних кадрів або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень;

(б) сімейного підприємства; або

(с) працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах та релігійних спільнотах.

2. Відступи передбачені в частинах 3, 4 і 5, можуть прийматися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівниками надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається

відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Ст. 52 (П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи):

Для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами

належний захист.

3. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити:

(а) у випадку діяльності, при якій робоче місце віддалене від місця проживання працівника, наприклад офшорна робота, або різні робочі місця віддалені один від одного;

(б) у випадку діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб, зокрема, у випадку охоронців, консьєржів або охоронних підприємств;

(с) у випадку діяльності, що вимагає безперервності служби або виробництва, зокрема, у випадку:

(і) послуг, що стосуються прийому, лікування та/або догляду, які надаються в лікарнях або подібних установах, включаючи діяльність осіб, що отримують медичну освіту, притулках та в'язницях;

(іі) працівників портів або аеропортів;

(ііі) служб преси, радіо, телебачення, кінематографічного виробництва, пошти, телекомунікації, швидкої допомоги, пожежної охорони і громадського захисту;

(іv) служб виробництва, передачі і

внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50 і 51).

На тих підприємствах, в установах, організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою.

Ст. 53 (Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів)³³:

³³ У період дії воєнного стану норми ст. 53 КЗпП не застосовуються - згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022}

- розподілу газу, води та електрики, служб збору та спалювання побутових відходів;
- (iv) галузей промисловості, в яких процес роботи не може перериватися з технічних причин;
- (vi) науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності;
- (vii) сільського господарства;
- (viii) працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту;
- (d) у випадку прогнозованого збільшення масштабів роботи, зокрема, у випадку:
- (i) сільського господарства;
- (ii) туризму;
- (iii) поштової служби;
- (e) у випадку осіб, що працюють в сфері залізничного транспорту:
- (i) діяльність яких супроводжується перервами;
- (ii) які проводять свій робочий час на борту поїздів; або
- (iii) діяльність яких пов'язана з транспортними графіками і забезпеченням безперервності та регулярності транспортного сполучення;
- (f) за обставин, описаних в статті 5(4) Директиви 89/391/ЄЕС;

Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.

Ст. 54 (Тривалість роботи в нічний час):

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Ст. 55 (Заборона роботи в нічний час):

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

(g) у випадку аварії або неминучої загрози аварії.

4. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3 і 5 можна відступити:

(a) у випадку позмінної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни і початком наступної;

(b) у випадку діяльності, що впродовж дня включає періоди розбитої в часі роботи, зокрема, у випадку діяльності персоналу, який займається прибиранням.

5. Відповідно до частини 2 цієї статті від статті 6 і статті 16 (b) можна відступити у випадку осіб, що отримують медичну освіту, згідно з положеннями, викладеними у другому-сьомому пунктах цієї частини.

Що стосується статті 6, відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються впродовж перехідного періоду тривалістю п'ять років, що починається з 1 серпня 2004 року.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує двох років, з метою врахувати труднощі у виконанні положень про робочий час у зв'язку з їхніми зобов'язаннями щодо організації і надання послуг з охорони здоров'я та медичного

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Ст. 56 (Неповний робочий час):

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень

догляду. Не пізніше шести місяців до закінчення перехідного періоду відповідна держава-член інформує Комісію, викладаючи свої міркування, з тим, щоб Комісія могла винести висновок після відповідних консультацій впродовж трьох місяців з дня отримання цієї інформації. Якщо держава-член не дотримується висновку Комісії, вона обґрунтовує своє рішення. Повідомлення і обґрунтування держави-члена, а також висновок Комісії публікуються в Офіційному віснику Європейського Союзу і надсилаються до Європейського Парламенту.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує одного року, з метою врахувати особливі труднощі у виконанні зобов'язань, зазначених в третьому пункті. Вони дотримуються процедури, викладеної в цьому пункті.

Держави-члени забезпечують, щоб у жодному випадку кількість щотижневих робочих годин не перевищувала середньої тривалості п'ятдесят вісім годин під час перших трьох років перехідного періоду, середньої тривалості п'ятдесят шість годин під час наступних двох років і середньої тривалості п'ятдесят дві години під час додаткового періоду.

Роботодавець своєчасно консультиється з

обсягу трудових прав працівників.

Ст. 57 (Початок і закінчення роботи):

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством.

Ст. 58 (Робота змінами):

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності.

Ст. 59 (Перерви між змінами):

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід).

Призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд забороняється.

Ст. 60 (Гнучкий режим робочого часу):

За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним

представниками працівників з метою по можливості досягти угоди щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, викладених в п'ятому пункті, така угода може стосуватися:

(а) середньої кількості щотижневих робочих годин під час перехідного періоду;
і

(б) заходів, які повинні бути прийняті з метою зменшити щотижневий робочий час до середньої тривалості сорок вісім годин до закінчення перехідного періоду.

Що стосується статті 16 (б), відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються за умови, якщо базовий період не перевищує дванадцяти місяців під час першої частини перехідного періоду, визначеної в п'ятому пункті, і шести місяців після неї.

Стаття 18

Відступи за допомогою колективних договорів

Від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на національному чи регіональному рівні, або відповідно до норм, встановлених ними, за допомогою колективних договорів або угод, укладених між соціальними партнерами на нижчому

органом для працівника може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, що передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня, на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше.

На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу.

Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник

рівні.

Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, яка б забезпечувала укладення колективних договорів або угод між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні з питань, які відносяться до сфери дії цієї Директиви, або ті держави-члени, в яких для цього існує спеціальна законодавча база – в її межах, можуть відповідно до національного законодавства та/або практики дозволяти відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на відповідному колективному рівні.

Відступи, передбачені в першому і другому пунктах, дозволяються за умови, що відповідним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі періоди, відповідним працівникам надається належний захист.

Держави-члени можуть приймати норми:

- (а) для застосування цієї статті соціальними партнерами; та
- (б) для поширення положень колективних договорів або угод, укладених згідно з цією статтею, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або

обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування. Гнучкий режим робочого часу, як правило, не застосовується на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, при багатозмінній організації роботи, а також в інших випадках, обумовлених специфікою діяльності, коли виконання обов'язків працівником потребує його присутності в чітко визначені правилами внутрішнього трудового розпорядку години роботи або коли такий режим є несумісним з вимогами щодо безпечних умов праці.

(...)

Ст. 61 (Підсумований облік робочого часу):

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва (роботи) не може бути додержана встановлена для даної категорії працівників щоденна або щотижнева

практики.

Стаття 19

Застереження до відступів від базових періодів

Можливість відступу від статті 16 (b), передбачена в статті 17 (3) і статті 18, не може мати своїм наслідком встановлення базового періоду, що перевищує шість місяців.

Проте, держави-члени, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, можуть дозволяти, щоб з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, колективні договори або угоди між соціальними партнерами встановлювали базові періоди, які в жодному випадку не можуть перевищувати дванадцять місяців.

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї статті і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

Стаття 20

Мобільні працівники та офшорна робота

1. Статті 3, 4, 5 і 8 не застосовуються до мобільних працівників.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право мобільних

тривалість робочого часу, допускається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації запровадження підсумованого обліку робочого часу з тим, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормального числа робочих годин (статті 50 і 51).

Ст. 62 (Обмеження надурочних робіт):

Надурочні роботи, як правило, не допускаються. Надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня (статті 52, 53 і 61).

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині третій цієї статті.

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

працівників на належний відпочинок, за винятком обставин, встановлених в статті 17(3)(f) і (g).

2. Дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови проведення консультації з представниками відповідного роботодавця і працівників та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу, включаючи переговори, якщо сторони цього бажають, держави-члени можуть з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, збільшити базовий період, передбачений в статті 16(b), до дванадцяти місяців стосовно працівників, які виконують переважно офшорну роботу.

3. Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно офшорних працівників з точки зору безпеки і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 21

Працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден

1. Статті 3-6 і 8 не застосовуються до жодного працівника на борту

3) при необхідності закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства (у разі створення такої організації), установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається інформування виборного

риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена, на належний відпочинок та обмежити кількість робочих годин в середньому до сорока восьми годин на тиждень, що розраховано на базовий період, який не перевищує дванадцять місяців.

2. В межах, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб, враховуючи потребу захисту безпеки і здоров'я цих працівників:

(а) обмежити робочий час до максимальної кількості годин, яка не повинна перевищуватися впродовж встановленого періоду; або

(б) щоб впродовж встановленого періоду була забезпечена мінімальна кількість годин відпочинку.

Максимальна кількість робочих годин або мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути визначена законами, підзаконними актами, адміністративними постановами або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

3. Межі робочого часу або відпочинку

органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.

Ст. 63 (Заборона залучення до надурочних робіт):

До надурочних робіт (стаття 62) забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220).

Законодавством можуть бути передбачені і інші категорії працівників, що їх забороняється залучати до надурочних робіт. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177).

Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Ст. 66 (Перерва для відпочинку і харчування):

повинні бути встановлені таким чином:

(a) максимальна кількість робочих годин не перевищує:

- (i) чотирнадцяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години; і
- (ii) сімдесяти двох годин впродовж будь-якого семиденного періоду;

або

(b) мінімальна кількість годин відпочинку не менше:

- (i) десяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години;
- і
- (ii) сімдесяти семи годин впродовж будь-якого семиденного періоду.

4. Години відпочинку можуть бути поділені не більше, ніж на два періоди, один з яких триває щонайменше шість годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує чотирнадцяти годин.

5. Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я і безпеки працівників держави-члени з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, можуть дозволяти винятки з меж, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, включаючи встановлення базових періодів.

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Ст. 67 (Вихідні дні):

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений

Ці виключення повинні по можливості відповідати встановленим стандартам, але можуть враховувати частіші або більш тривалі відпускні періоди або надання працівникам компенсаційних відпусток. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою:

(a) законів, підзаконних актів або адміністративних постанов за умови проведення консультації з представниками відповідних роботодавців і працівників, якщо це можливо, та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу; або

(b) колективних договорів чи угод соціальними партнерами.

6. Капітан плаваючого морем риболовецького судна має право вимагати від працівників на борту виконання будь-якого робочого часу, необхідного для негайного забезпечення безпеки судна, осіб на борту або вантажу, або з метою надання допомоги іншим суднам чи особам, що потерпають від лиха на морі.

7. Держави-члени можуть передбачити, що працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден, які згідно з національним законодавством або практикою не можуть експлуатуватися впродовж певного періоду календарного року, що перевищує один місяць, беруть

законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем.

У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого.

(...)

Ст. 68 (Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення):

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими радами.

Ст. 69 (Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях):

На підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування

свою щорічну відпустку відповідно до статті 7 в рамках цього періоду.

Стаття 22

Інші положення

1. Держава-член може не застосовувати статтю 6, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб:

(а) жоден роботодавець не вимагав від працівника працювати більше сорока восьми годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b), за винятком, якщо він отримав попередню згоду працівника на виконання такої роботи;

(b) жодному працівнику не могла бути завдана будь-яка шкода його роботодавцем, тому що він не бажає давати свою згоду на виконання такої роботи;

(c) роботодавець вів постійно обновлювані реєстри всіх працівників, які виконують таку роботу;

(d) реєстри надавались в розпорядження компетентних органів, які з причин безпеки та/або охорони здоров'я працівників можуть забороняти або обмежувати

населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Ст. 70 (Тривалість щотижневого безперервного відпочинку):

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Ст. 71 (Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи)³⁴:

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації і лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині другій цієї статті. Залучення окремих працівників до роботи у

³⁴ В період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 71 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022.

можливість перевищення максимальної тривалості щотижневого робочого часу;

(е) на вимогу компетентних органів роботодавець надавав їм інформацію про випадки, коли працівники давали свої згоду на виконання роботи, яка перевищує сорок вісім годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b).

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї частини і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

2. Що стосується застосування статті 7, держави-члени можуть використати перехідний період, що не перевищує трьох років з 23 листопада 1996 року, за умови, що впродовж цього перехідного періоду:

(а) кожен працівник має право на щорічну оплатну відпустку тривалістю три тижні відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою; і

(b) щорічна оплатна відпустка тривалістю три тижні не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

3. Якщо держави-члени використовують можливості, передбачені в цій статті, вони негайно повідомляють про це Комісії.

вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця.

Ст. 72 (Компенсація за роботу у вихідний день):

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

ГЛАВА 6 ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 23

Рівень захисту

Без шкоди праву держав-членів розвивати з врахуванням змін в ситуації різні законодавчі, розпорядчі та договірні положення в сфері робочого часу за умови дотримання мінімальних вимог, передбачених в цій Директиві, імплементація цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.

Стаття 24

Звіти

1. Держави-члени надсилають Комісії тексти положень національного законодавства, які вони вже прийняли або приймають в сфері, що регулюється цією Директивою.

2. Держави-члени звітують Комісії кожні п'ять років про практичну імплементацію положень цієї Директиви, зазначаючи точки зору соціальних партнерів.

Комісія повідомляє про це Європейському Парламенту, Раді, Європейському економічно-соціальному комітету та

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 цього Кодексу.

Ст. 73 (Святкові і неробочі дні)³⁵:

Встановити такі святкові дні:

1 січня - Новий рік

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

8 березня - Міжнародний жіночий день

1 травня - День праці

9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги)

28 червня - День Конституції України

28 липня - День Української Державності

24 серпня - День незалежності України

14 жовтня - День захисників і захисниць України.

Робота також не провадиться в дні релігійних свят:

7 січня і 25 грудня - Різдво Христове

один день (неділя) - Пасха (Великдень)

один день (неділя) - Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

³⁵ У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022.

Дорадчому комітету з безпеки, гігієни і захисту здоров'я на робочому місці.

3. Кожні п'ять років, починаючи з 23 листопада 1996 року, Комісія надсилає Європейському Парламенту, Раді та Європейському економічно-соціальному комітету звіт про застосування цієї Директиви з врахуванням статей 22 і 23 та частин 1 і 2 цієї статті.

Стаття 25

Перевірка дії положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден

Не пізніше 1 серпня 2009 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден та, зокрема, перевіряє, чи ці положення продовжують залишатися доцільними, зокрема, з точки зору безпеки і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 26

Перевірка дії положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів

Не пізніше 1 серпня 2005 року після

У дні, зазначені у частинах першій і другій цієї статті, допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та в порядку, передбачених статтею 71 цього Кодексу.

Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 цього Кодексу.

Ст. 74 (Щорічні відпустки):

Громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Ст. 75 (Тривалість щорічної основної відпустки):

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту, з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни, щоб забезпечити послідовний та належний підхід до цього сектора.

Стаття 27

Припинення дії

1. Директива 93/104/ЄС із змінами, внесеними Директивою, зазначеною в частині А Додатку I, припиняє свою дію без шкоди зобов'язанням держав-членів щодо строків трансформації, встановлених в частині В Додатку I.

2. Посилання на зазначену Директиву, що припинила свою дію, розглядаються як посилання на цю Директиву і читаються відповідно до таблиці співвідношень, приведеної в Додатку II.

Стаття 28

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності 2 серпня 2004 року.

Стаття 29

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті.

Ст. 76 (Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість):

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:

- 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці;
- 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.
(...)

Ст. 108 (Оплата роботи у нічний час):

Робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу)

Адресати

Цю Директиву адресовано державам-членам.

за кожен годину роботи у нічний час.

Ст. 120 (Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість):

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням, прийняттям або направленням на роботу в іншу місцевість.

Працівникам при переведенні їх на іншу роботу, коли це зв'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на самого працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийомом їх (за попередньою домовленістю) на роботу в іншу місцевість, виплачуються компенсації і надаються гарантії, зазначені в частині другій цієї статті, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням сторін.

Розміри компенсації, порядок їх виплати та надання гарантій особам, зазначеним у частинах другій і третій цієї статті, а також гарантії і компенсації особам при переїзді їх

в іншу місцевість у зв'язку з направленням на роботу в порядку розподілу після закінчення учбового закладу, аспірантури, клінічної ординатури або в порядку організованого набору, встановлюються законодавством.

Ст. 121 (Гарантії і компенсації при службових відрядженнях):

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, виплачуються: добові за час перебування у відрядженні, вартість проїзду до місця призначення і назад та витрати по найму жилого приміщення в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками зберігаються протягом усього часу відрядження місце роботи (посада).

Працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці не може бути нижчим середнього заробітку.

Ст. 122 (Гарантії для працівників, що направляються для підвищення кваліфікації):

При направленні працівників для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва за ними зберігається місце роботи (посада) і провадяться виплати, передбачені законодавством.

Ст. 123 (Гарантії для працівників, що направляються на обстеження до медичного закладу):

За час перебування в медичному закладі на обстеженні за працівниками, зобов'язаними проходити таке обстеження (статті 169, 191), зберігається середній заробіток за місцем роботи.

Ст. 142 (Правила внутрішнього трудового розпорядку. Статути і положення про дисципліну):

Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил.

У деяких галузях економіки України для окремих категорій працівників діють статути і положення про дисципліну.

Ст. 168 (Перерви в роботі для обігрівання

і відпочинку):

Працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. Роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників.

Ст. 169 (Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій):

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, а також щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Перелік професій, працівники яких підлягають медичному оглядові, термін і порядок його проведення встановлюються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що

забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Ст. 170 (Переведення на легшу роботу):

Працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Основні норми Закону України «Про охорону праці», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Преамбула:

Закон визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у

процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні.

Ст. 2 (Сфера дії Закону):

Дія цього Закону поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Ст. 5 (Права на охорону праці під час укладання трудового договору):

Умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать законам та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці.

Під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору та з

урахуванням особливостей спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б Кодексу законів про працю України.

Ст. 6 (Права працівників на охорону праці під час роботи):

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля.

(...)

Ст. 16 (Комісія з питань охорони праці підприємства):

На підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці.

(...)

Ст. 17 (Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій):

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

(...)

Основні норми Закону України «Про оплату праці», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 3⁻¹ (Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати):

Розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати.

При обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру не враховуються доплати за роботу в несприятливих умовах праці та

підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

(...)

Ст. 12 (Інші норми і гарантії в оплаті праці):

Норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості,

службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені частиною першою цієї статті та Кодексом законів про працю України, є мінімальними державними гарантіями.

Основні норми Закону України «Про відпустки», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви / Угоди:

Ст. 6 (Щорічна основна відпустка та її тривалість):

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних

два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою цієї статті.

Ст. 7 (Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та її тривалість):

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в частині першій цієї статті, встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Ст. 8 (Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці та її тривалість):

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, - тривалістю до 35 календарних

днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

2) працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів згідно із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Основні норми Закону України «Про колективні договори і угоди», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 1 (Колективний договір і угода):

Колективний договір, угода укладаються на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців.

Ст. 2 (Сфера укладення колективних договорів, угод):

Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також

з фізичною особою, яка використовує найману працю (далі - підприємство).

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тресторонній основі:

на національному рівні - генеральна угода;

на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;

на територіальному рівні - територіальні угоди.

Ст. 3 (Сторони колективного договору, угоди):

Сторонами колективного договору є:

сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи;

сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності - вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Ст. 4 (Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод):

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод надається сторонам соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця.

У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятний проект колективного договору і доручають профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами

(конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з роботодавцем.

У разі недосягнення згоди у спільному представницькому органі угода вважається укладеною, якщо її підписали представники профспілок чи їх об'єднань, до яких входить більшість найманих працівників держави, галузі, території.

За наявності на національному, галузевому, територіальному рівнях кількох репрезентативних відповідно до законодавства України про соціальний діалог суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців для ведення переговорів і укладення угоди відповідного рівня вони повинні сформувати спільний представницький орган.

(...)

Ст. 5 (Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору):

Умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до

договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами.

Ст. 9 (Дія колективного договору, угоди):

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства. Положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року, якщо сторони не домовилися про інше.

У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

(...)

Ст. 10 (Колективні переговори):

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

(...)

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати

дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

(...)

Основні норми КТМУ, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 54 (Трудові відносини на судні):

Порядок прийняття на роботу суднового екіпажу, їх права і обов'язки, умови роботи на судні та оплати праці, соціально-побутового обслуговування на морі і в порту, а також порядок і підстави звільнення регулюються законодавством і міжнародними договорами України, цим Кодексом, генеральними та галузевими тарифними угодами, колективними і трудовими договорами (контрактами).

Основні норми ПКУ, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 53 (Трудові відносини та соціальний захист авіаційного персоналу):

1. Трудові відносини та соціальний захист авіаційного персоналу регулюються законодавством України про працю, соціальне страхування і державну допомогу, іншими актами законодавства України, галузевою угодою між центральним органом

виконавчої влади в галузі транспорту і профспілками працівників цивільної авіації України, колективними договорами підприємств.

2. Особливості умов праці, соціально-побутового, житлового забезпечення, режиму робочого часу, часу відпочинку окремих категорій авіаційного персоналу встановлюються законодавством з урахуванням міжнародних вимог та рекомендацій щодо безпечних умов праці та особливих умов соціального захисту окремих категорій авіаційного персоналу.

Основні норми Закону України «Про залізничний транспорт», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 15 (Трудові відносини працівників залізничного транспорту):

Трудові відносини працівників залізничного транспорту загального користування регулюються на підставі Кодексу законів про працю України, Положення "Про дисципліну працівників залізничного транспорту України", іншими актами законодавства України про працю.

Особливості умов праці, соціально-побутового і житлового забезпечення, режиму робочого часу та часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного

транспорту загального користування, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів, встановлюються АТ "Укрзалізниця" згідно з чинним законодавством України за погодженням з галузевими профспілками.

Працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору. Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору, затверджується Кабінетом Міністрів України.

Створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю проводиться підприємствами залізничного транспорту в розмірі чотирьох відсотків від числа працівників, зайнятих на підсобно-допоміжних роботах.

Основні норми Закону України «Про автомобільний транспорт», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 16 (Статус персоналу автомобільного транспорту):

До персоналу автомобільного транспорту належать працівники, які безпосередньо надають послуги з перевезення пасажирів чи вантажів, виконують роботи з ремонту та

технічного обслуговування транспортних засобів, надають допоміжні послуги, пов'язані з перевезеннями.

Трудові відносини персоналу автомобільного транспорту регулюються трудовим законодавством, у тому числі положенням про дисципліну та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Основні норми Закону України «Про поштовий зв'язок», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 16 (Персонал оператора):

До персоналу оператора належать його працівники, які забезпечують надання послуг поштового зв'язку.

Трудові відносини персоналу оператора регулюються законодавством України про працю та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

За втрату, недостачу або пошкодження вкладень поштових відправлень, недостачу грошових коштів, порушення контрольних строків доставки поштових відправлень та поштових переказів персонал оператора, з вини якого завдані збитки, несе відповідальність у порядку, передбаченому законодавством України.

Керівник національного оператора та керівники його філіалів наймаються на

роботу за контрактом.

Національний оператор створює робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю в обсязі, встановленому законом, виходячи із загальної кількості персоналу, за винятком чисельності листонош, водіїв та працівників, які зайняті на роботах з важкими та небезпечними умовами праці.

Основні норми Закону України «Про міжнародне приватне право», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 53 (Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном):

1. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо:

- 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;
- 2) громадяни України уклали з роботодавцями - фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;
- 3) це передбачено законом або міжнародним

	договором України. (...)	
--	-----------------------------	--