



USAID
ВІД АМЕРИКАНСЬКОГО НАРОДУ



РАДА
НАСТУПНЕ ПОКОЛІННЯ



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 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/yevropejska-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 асоціацію¹ 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 № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди | | |
| | <p>Головне завдання Директиви полягає в забезпеченні працівників покращеним захистом проти можливих порушень їхніх прав та створення більш прозорого ринку праці шляхом законодавчого закріплення вимоги письмово інформувати працівників про основні умови трудового договору чи трудових відносин, а також права працівників, що вважають себе скривдженими неможливістю виконання зобов'язань, що виникають з цієї Директиви, вирішувати свої спори в судовому порядку після можливих звертань до інших компетентних органів.</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 України³ (далі — КЗпП); • Закон України «Про колективні договори і угоди»⁴; • Закон України «Про зайнятість населення»⁵; • Закон України «Про міжнародне приватне право»⁶; • Закон України «Про медіацію»⁷. | <p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи сферу дії Директиви, зобов'язання роботодавця надати працівникові письмову інформацію про основні аспекти трудового договору (трудових відносин), колективного договору, способу і строків надання такої інформації, щодо зміни умов трудового договору, щодо форми трудового договору, інформування працівника про істотні умови трудового договору в разі його направлення для роботи за кордоном, судовий захист прав працівників, які впливають з Директиви, та інші положення Директиви станом на 31.07.2022 (дата втрати чинності Директивою) загалом були</p> |

² <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1991/533/oj> - втратила чинність 31.07.2022 підставі статті 24 Директиви Європейського Парламенту та Ради № 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>). Аналізується в ретроспективі.

³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>

⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

Головні положення Директиви:**Стаття 1 Сфера дії**

1. Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, що має трудовий договір чи трудові відносини, що визначаються чинним законодавством в державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у державі-члені.

2. Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива **не застосовується** до працівників, які мають трудовий договір чи трудові відносини: (а) – із загальною тривалістю, що не перевищує місяць та/або - з робочим тижнем, що не перевищує вісім годин; або (б) випадковий та/або конкретний характер, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об'єктивними причинами.

Стаття 2 Зобов'язання надати інформацію

1. Роботодавець повинен повідомити працівника, до якого ця Директива застосовується (надалі «працівник»), про основні аспекти трудового договору чи трудових відносин.

2. Інформація, зазначена у частині 1, має стосуватися щонайменше такого: (а) особистості сторін; (б) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця

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

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права,

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

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про міжнародне приватне право»;
- Закон України «Про медіацію».

роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різні місця та зареєстроване місце розташування підприємства, або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця; (с) (і) посада, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник; або (іі) коротка характеристика або опис роботи; (d) дата початку трудового договору чи трудових відносин; (е) у випадку тимчасового трудового договору чи трудових відносин - тривалість, що очікується; (f) тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо вона не може бути визначена під час надання такої інформації, процедури розподілення та визначення такої відпустки; (g) довжина термінів повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець та працівник, якщо їх трудовий договір чи трудові відносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення; (h) початкова основна кількість, інші складові елементи та частота оплати праці, які призначені працівнику; (і) довжина звичайного робочого дня і тижня працівника; (j) якщо необхідно: (і) колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника; або

обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Ст. 24 (Укладення трудового договору):

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 6⁻¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;
- 6⁻²) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;
- 7) в інших випадках, передбачених

(ii) у випадку колективних трудових угод, що укладені за межами підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назва компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені.

3. Інформація, зазначена у пунктах (f), (g), (h) та (i) частини 2, за необхідності, може бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові договори, що визначають ті конкретні пункти.

Стаття 3 Засоби інформації

1. Інформація, зазначена у частині 2 статті 2, може бути надана працівнику **не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі:** (a) письмового договору про працевлаштування; та/або (b) листа про домовленість; та/або (c) одного чи більше письмових документів, якщо один з цих документів містить в собі L 288/34 Офіційний вісник Європейських Співтовариств 18.10.1991 щонайменше всю інформацію, зазначену у пунктах (a), (b), (c), (d), (h) та (i) частини 2 статті 2.

2. Якщо жоден з цих документів, зазначених у частині 1, не виданий працівнику впродовж вказаного строку, роботодавець зобов'язаний видати

законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

працівнику, не пізніше, ніж через 2 місяці після початку роботи, письмову декларацію, що підписана роботодавцем та містить щонайменше інформацію, зазначену у частині 2 статті 2. Якщо документи, зазначені у частині 1, містять тільки частину інформації, що вимагається, письмова декларація, передбачена в першому пункті цієї частини охоплює інформацію, що залишилась.

3. Якщо трудова угоди чи трудові відносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, надана у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.

Стаття 4 Експатріація працівників

1. Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є державами-членами, законодавство та/або практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, документ(и), зазначений(і) у статті 3, повинні бути в його/її володінні перед його/її відправкою та має(ють) включати щонайменше таку додаткову інформацію: (а) тривалість працевлаштування за кордоном; (б) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці; (с) за необхідності, допомога у грошовій чи

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 - 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;

негрошовій формі, пов'язана з перебуванням за кордоном; (d) за необхідності, умови, що регулюють репатріацію працівника.

2. Інформація, зазначена у пунктах (b) і (c) частини 1, може, за необхідності, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові угоди, що визначають ті окремі пункти.

3. Частини 1 і 2 не застосовуються, якщо тривалість роботи поза країною, законодавство та/чи практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, менше, ніж один місяць.

Стаття 5 Зміни деяких аспектів трудового договору чи трудових відносин

1. Будь-які зміни в деталях, зазначених у частині 2 статті 2 та частині 1 статті 4, **мають бути предметом письмового документу** та мають бути надані роботодавцем працівнику за першої можливості і не пізніше місяця після дати вступу в дію вказаної зміни.

2. Письмовий документ, зазначений у частині 1, не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах та адміністративних чи підзаконних

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 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

положеннях або колективних трудових угодах, на які посилаються в документах, зазначених у статті 3, доповнений, за необхідності, відповідно до частини 1 статті 4.

Стаття 6 Форма та доказ існування трудового договору чи трудових відносин та процесуальних норм

Ця Директива не завдає шкоди національному законодавству та практиці стосовно: - форми трудового договору чи трудових відносин, - доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових відносин, - відповідних процесуальних норм.

Стаття 7 Більш сприятливі положення

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосувати чи вводити в дію закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників.

Стаття 8 Захист прав

1. Держави-члени вводять у свої національні правові системи такі заходи, які є необхідними для забезпечення працівників, що вважають себе скривдженими неможливістю виконання зобов'язань, що виникають з цієї

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

ч. 3 ст. 32: 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 (...).

Ст. 103 (Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці):

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Директиви, вирішувати свої спори шляхом судових процесів після можливих звертань до інших компетентних органів.

2. Держави-члени можуть забезпечувати, що доступ до засобів сатисфакції, зазначених у частині 1, є предметом повідомлення роботодавця працівником та ненадання відповіді роботодавцем впродовж 15 днів з дня повідомлення. Проте, формальність попереднього повідомлення у випадках, зазначених у статті 4, не може ні в якому разі вимагатись ані для робітників з тимчасовим трудовим договором чи трудовими відносинами, ані для працівників, що не захищені колективним трудовим договором чи колективними трудовими договорами, що стосуються трудових відносин.

Стаття 9 Прикінцеві положення

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 30 червня 1993 року, чи забезпечують, щоб до цієї дати представники робітників та працівників надали необхідні положення шляхом угоди, держави-члени зобов'язані здійснити необхідні кроки, що надають їм можливості на весь час гарантувати результати, представлені цією Директивою.

Ст. 221 (Органи, які розглядають трудові спори):

Трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) місцевими загальними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору (...).

Ст. 222⁻¹ (Врегулювання трудових спорів шляхом медіації):

Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу. (...)

Ст. 232 (Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах):

Вони негайно повідомляють про це Комісію.

2. Держави-члени вживають необхідні заходи для забезпечення того, що, у випадку трудових відносин, які існують після набрання чинності положень, які вони приймають, роботодавець надає працівнику, на запит, впродовж двох місяців після отримання цього запиту, будь-які документи, зазначені у статті 3, що додаються, за необхідності, згідно з частиною 1 статті 4.

3. Якщо держави-члени ухвалюють положення, зазначені у частині 1, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись таким посиланням у разі їхньої офіційної публікації. Методи розробки зазначеного посилання визначаються державами-членами.

4. Держави-члени негайно повідомляють Комісію про заходи, які вони вживають для імплементації цієї Директиви.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано державам-членам. Вчинено у Люксембурзі 14 жовтня 1991 року.

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами:

(...)

б) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні").

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу (...).

ч. 5 ст. 235 (Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи):

(...)

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (крім

випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні"), орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.
(...)

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

ч.ч. 9 і 10 ст. 9 (Дія колективного договору, угоди):

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного

договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.

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

ч. 3 ст. 3 (Право на зайнятість):

(...)

3. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

(...)

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.

(...)

Примітка.

Відповідно до ст. 8 КЗпП, трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, (...) регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право».

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

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | <p>Директиви:</p> <p>Ст. 3 (Сфера дії Закону): 1. Дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, <u>трудових</u>, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Законодавством можуть передбачатися особливості проведення медіації в окремих категоріях конфліктів (спорів). (...)</p> | |
| 2. | Директива⁸ Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] | | |
| | Директивою вводиться в дію структурна угода щодо трудових договорів на визначений термін від 18 березня 1999 року між основними міжгалузевими | Перелік основних законів України, що регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано у Директиві / Угоді: | В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви / Угоди, включаючи цілі Угоди, принцип недискримінації, заходи запобігання |

⁸ Чинна: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>

організаціями (ETUC, UNICE та СЕЕР), яка є додатком до Директиви (далі в цьому підпункті – Угода).

Головне завдання Угоди полягає в законодавчому закріпленні (врегулюванні) такого стану трудових відносин між роботодавцями і працівниками, при якому «працівники з визначеним терміном роботи» були не менш юридично захищені, ніж працівники, з якими укладено трудовий договір на невизначений строк (термін), а також, щоб строкові трудові договори (трудова угоди на визначений термін) не використовувалися роботодавцями як спосіб дискримінації, зловживання та/або уникнення укладення трудового договору невизначеної тривалості (безстрокових), як основної форми трудових відносин.

Головні положення Директиви / Угоди:

Пункт 1. Загальні цілі Угоди:

(а) поліпшення якості роботи з визначеним терміном, забезпечуючи застосування

- Кодекс законів про працю України⁹ (далі — КЗпП);
- Закон України «Про зайнятість населення»¹⁰;
- Закон України «Про професійний розвиток працівників»¹¹;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹².

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

ч. 1 ст. 2-1 КЗпП (Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації в 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

зловживанням, інформування та інші положення загалом відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви / Угоди, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про професійний розвиток працівників»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Проектом Закону “Про працю”¹³ від 23.09.2022, передбачено, зокрема, наступне:

- ✓ трудові договори можуть бути безстроковими або строковими, передбачати умови про роботу з нефіксованим робочим часом;
- ✓ строковий трудовий договір може укладатися на визначений строк або на час виконання певної роботи, але не більше ніж на 5 років;
- ✓ строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної

⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

¹⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

¹¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

¹² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

¹³ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

принципу недискримінації;

(b) встановлення структури для запобігання зловживанню, яке є результатом використання послідовних трудових договорів або відносин на визначений термін.

Пункт 2. Межі застосування Угоди:

Застосовується до працівників з визначеним терміном роботи, які мають трудовий договір чи трудові відносини, як визначено у законі, колективних угодах або у практиці кожної Держави-члена.

Допускається, що держави-члени після консультації із соціальними партнерами та/чи соціальні партнери можуть забезпечити, щоб ця Угода не застосовувалася до:

(a) початкових відносин професійного навчання та навчальних схем;

(b) трудових договорів та відносин, які були укладені в межах структури специфічного державного навчання або навчання при підтримці держави, інтеграції та програми професійної перекваліфікації.

Пункт 3. Ключові визначення Угоди:

Термін «**працівник з визначеним терміном роботи**» означає особу, що має трудовий договір або відносини, в які вступають безпосередньо підприємець та працівник, де кінець трудового договору або відносин визначений об'єктивними

захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці 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.

ч. 1 ст. 23 КЗпП (Строки трудового договору):

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) **на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;**
- 3) таким, що укладається **на час виконання певної роботи.**

ч. 2 ст. 23 КЗпП:

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з

роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом, колективним договором;

- ✓ сторони строкового трудового договору мають такі самі права і несуть такі самі обов'язки, як і сторони безстрокового трудового договору;
- ✓ якщо строковий трудовий договір укладається з працівником повторно (два і більше разів) і перерва між звільненням та прийняттям на роботу становить менше 14 календарних днів, трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк;
- ✓ роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення;
- ✓ працівник, який за одним строковим трудовим договором відпрацював не менше 180 календарних днів, має право звертатися до роботодавця з вимогою укласти безстроковий трудовий договір.

Аналіз проекту Закону "Про працю" свідчить про те, що загальні положення Директиви / Угоди знайшли своє відображення в ньому

умовами, такими як досягнення певної дати, закінчення певного завдання чи виникнення певного випадку трудові договори на визначений термін є особливістю зайнятості у певних секторах, справах та діяльностях, включаючи діяльність, яка має сезонний характер, котрі можуть задовольнити і підприємців, і працівників.

Термін «**порівняний постійний працівник**» означає працівника з трудовим договором або відносинами невизначеної тривалості, у тому ж самому закладі, що займається тією ж самою або подібною роботою/справою, приділяючи належну увагу кваліфікаціям/навичкам. Якщо у тому ж самому закладі немає порівняного постійного працівника, порівняння повинно бути зроблено у відношенні до колективної угоди, що застосовується або, якщо не існує ніякої колективної угоди, яка застосовується, згідно з національним правом, колективними угодами або практикою.

Пункт 4. Принцип недискримінації:

У відношенні до трудових умов, працівники з визначеним терміном роботи не повинні розглядатися у менш сприятливий спосіб, ніж порівнювані постійні працівники, тільки тому, що вони мають строковий трудовий договір або

урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

ч. 3 ст. 23 КЗпП:

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

Примітка.

Особливими різновидами строкового трудового договору є трудові договори:

- з тимчасовими та сезонними працівниками, особливості регулювання яких встановлюються підзаконними нормативно-правовими актами, які не входять до предмету даного аналізу;
- трудові договори особами, які беруть участь у громадських роботах (див. нижче норми Закону України «Про зайнятість населення»).

ст. 39-1 КЗпП (Продовження дії строкового трудового договору на невизначений строк):

значно ширше та більш глибоко, ніж наразі це передбачено нормами чинного КЗпП та іншими вищевказаними діючими законами України.

відносини з визначеним терміном, якщо тільки різний розгляд не виправданий об'єктивними обставинами.

Там, де це доцільно, повинен застосовуватися принцип пропорційного часу.

Заходи для застосування цього пункту мають бути визначені Державами-членами після консультації з соціальними партнерами та/чи соціальними партнерами, беручи до уваги право Співтовариства та національне право, колективні угоди та практику.

Період робочих кваліфікацій, що стосуються специфічних трудових умов має бути тим самим для працівників з визначеним терміном роботи як і для постійних працівників, за винятком, якщо різний період робочих кваліфікацій виправданий об'єктивними обставинами.

Пункт 5. Заходи для запобігання зловживанням:

Для запобігання зловживання, що виникають внаслідок використання послідовних строкових трудових договорів або відносин на визначений термін, Держави-члени, після консультації із соціальними партнерами, згідно з національним правом, колективними угодами або практикою, та/чи соціальні партнери, мають, якщо немає ніяких

Якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

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

ч. 4 ст. 31 (Організація громадських та інших робіт тимчасового характеру):

З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця.

ч. 5 ст. 31:

На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість

еквівалентних юридичних заходів, впровадити у спосіб, який приймає до уваги потреби специфічних секторів та/чи категорій працівників, один або більше наступних заходів:

- (а) об'єктивні причини, що виправдовують поновлення таких договорів або відносин;
- (б) максимальна повна тривалість послідовних строкових трудових договорів або відносин на визначений термін;
- (с) кількість поновлень таких договорів або відносин.

Держави-члени після консультації із соціальними партнерами та/чи соціальні партнери мають, якщо доцільно, визначити за яких умов трудові договори або відносини на визначений термін:

- (а) мають бути розцінені як “послідовні”;
- (б) вважатимуться договором або відносинами на невизначений термін.

Пункт 6. Інформація та можливості працевлаштування:

Працедавці повинні інформувати працівників з роботою на визначений термін про вакансії, які виникли на підприємстві або у закладі, щоб переконатися, що вони мають такі ж можливості забезпечити постійне місце роботи, як у інших працівників. Така інформація має бути передбачена за допомогою загального повідомлення у

населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

ч. 8 ст. 31:

Для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організовуються строком до шести місяців роботи, що носять тимчасовий характер. Для організації таких видів робіт тимчасового характеру не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії.

З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

ч. 1 ст. 39 (Діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця):

зручному місці на підприємстві або у закладі.

Наскільки це можливо, працедавці повинні спростити доступ працівникам з визначеним робочим терміном до відповідних навчальних можливостей, щоб покращити їх навички, розвиток кар'єри та професійну мобільність.

Пункт 7. Інформація та консультація:

Працівники з визначеним робочим терміном повинні бути враховані при обчисленні межі, вище якої уповноважені робочі органи, передбачені у національному праві та праві Співтовариства, можуть бути створені на підприємстві, згідно з національними положеннями.

Заходи для застосування вищевказаного пункту мають бути визначені Державами-членами після консультації із соціальними партнерами та/чи соціальними партнерами згідно з національним правом, колективними угодами або практикою та зважаючи на принцип недискримінації.

Наскільки це можливо, підприємці повинні розглянути забезпечення відповідною інформацією існуючих уповноважених робочих органів щодо роботи з визначеним терміном на підприємстві.

Пункт 8. Положення про імплементацію

Угоди:

Суб'єкти господарювання - роботодавці, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, направляють працівників за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності згоди первинної профспілкової організації і зобов'язані:

- 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;
- 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи;
- 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника;
- 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником та роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи.

п. 4 ч. 3 ст. 50 (Участь роботодавців у

Держави-члени та/чи соціальні партнери можуть підтримати або ввести більш сприятливі умови для працівників ніж ті, що викладені у цій угоді.

Угода не повинна суперечити будь-яким специфічним положенням Співтовариства, і зокрема положенням Співтовариства щодо однакового ставлення або рівних можливостей для чоловіків та жінок.

Виконання Угоди не повинно утворювати дійсні підстави для зменшення загального рівня захисту, наданого працівникам у рамках Угоди.

Угода не суперечить праву соціальних партнерів зупинитися на відповідному рівні, включаючи Європейський рівень, адаптації угод та/чи доповнювати положення Угоди, таким способом, що візьме до уваги специфічні потреби зацікавлених соціальних партнерів.

Запобігання та врегулювання суперечок та скарг, які виникають при застосуванні Угоди, має бути здійснено згідно з національним правом, колективними угодами та практикою.

Довідково.

Використання трудових договорів на визначений термін, оснований на об'єктивних причинах, є способом запобігання зловживанню, в першу чергу, але не виключно, стосовно рівних

забезпеченні зайнятості населення):

Роботодавці зобов'язані: [...] своєчасно та в повному обсязі у порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії) [...].

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

ст. 6 (Організація професійного навчання працівників):

1. Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства.

2. Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на

можливостей жінок і чоловіків. Оскільки, більш ніж половина працівників з роботою на визначений термін в Європейському Союзі – це жінки. А отже, Угода покликана також сприяти покращенню рівності можливостей жінок і чоловіків.

підприємствах, в установах або організаціях.

3. Роботодавець може утворити окремий підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

4. Професійне навчання працівників організовується в порядку, визначеному (уповноваженим) центральним органом виконавчої влади [...].

5. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників.

6. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, - перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту

встановленого зразка.

7. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Ст. 7 (Форми професійного навчання працівників):

Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

ст. 15 (Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників):

1. Фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел.

2. Професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб.

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

положеннями Директиви / Угоди:**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. 17 (Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї):

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення

| | | |
|----|---|--|
| | <p>безпечних для життя і здоров'я умов праці;</p> <ul style="list-style-type: none"> • вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. <p>Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.</p> <p>Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.</p> | |
| 3. | <p align="center">Директива¹⁴ Ради № 97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладену СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок] – Додаток: Рамкова угода про неповну зайнятість</p> | |

¹⁴ Чинна: <http://data.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj>

Директивою вводиться в дію Рамкова Угода про неповну зайнятість, укладена 6 червня 1997 року між основними міжпрофесійними організаціями (UNICE, СЕЕР та ETUC), яка є Додатком до Директиви (далі в цьому підпункті – Рамкова Угода).

Головне завдання Рамкової Угоди полягає у встановленні загальних принципів та мінімальних вимог для неповної зайнятості, в тому числі сприяння доступу та створення рівних можливостей до неповної зайнятості чоловікам та жінкам, законодавче закріплення (врегулювання) такого стану трудових відносин між роботодавцями і працівниками, при якому «робітники неповної зайнятості» не повинні ставитись у менш зручні умови, ніж «порівнювані робітники повної зайнятості», якщо інше ставлення не обґрунтовано об'єктивними причинами, встановлення оплати праці «робітників неповної зайнятості» пропорційно відпрацьованому ними часу, сприяння більш гнучкій організації робочого часу при неповній зайнятості та

Перелік основних законів України, що регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано у Директиві / Рамковій Угоді:

- Кодекс законів про працю України¹⁶ (далі — КЗпП);
- Закон України «Про оплату праці»¹⁷;
- Закон України «Про зайнятість населення»¹⁸;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»¹⁹.

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

ч. 1 ст. 2-1 КЗпП (Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці):

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей (...).

Ст. 56 (Неповний робочий час):

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на

В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви / Рамкової Угоди, включаючи мету Рамкової Угоди, принцип недискримінації робітників неповної зайнятості у порівнянні з робітниками повної зайнятості, принцип pro rata temporis та гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати, можливості неповної зайнятості (зокрема: встановлення неповного робочого часу шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, зменшення кількості днів роботи протягом тижня, одночасного зменшення кількості годин роботи упродовж дня, і кількості робочих днів продовж тижня; гнучкий режим робочого часу; надомна робота; дистанційна робота) та інші положення загалом відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви / Рамкової Угоди, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Проектом Закону “Про працю”²⁰ від 23.09.2022,

¹⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

¹⁷ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

¹⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

¹⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

розвитку неповної зайнятості.

Головні положення Директиви / Рамокові Угоди:

Стаття 1: Мета

Метою цієї Рамової Угоди є:

- (a) передбачити ліквідацію дискримінації щодо робітників неповної зайнятості та вдосконалити якість неповної зайнятості;
- (b) сприяти розвитку неповної зайнятості на добровільній основі та сприяти гнучкій організації робочого часу у спосіб, який зважає на потреби роботодавців та робітників.

Стаття 2: Сфера застосування

1. Ця Угода застосовується до робітників неповної зайнятості, які мають трудові угоди чи трудові відносини як визначено законом, колективну угоду чи працюють в групі у кожній із держав-членів.

2. Держави-члени, після консультації з соціальними партнерами відповідно до національного права, колективних угод чи практики, та/або соціальні партнери на необхідному рівні згідно з практикою національних промислових відносин можуть, за об'єктивних причин, виключити

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 пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

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

Ст. 60⁻¹ (Надомна робота):

Надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими

передбачено, зокрема, наступне:

- ✓ у трудовому договорі може встановлюватися умова про неповний робочий час, за якої тривалість робочого часу зменшується порівняно з нормальною тривалістю робочого часу;
- ✓ оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;
- ✓ мінімальні гарантії в оплаті праці зменшуються пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;
- ✓ роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання: вагітних жінок та жінок, які вигодовують дитину віком до півтора року; осіб, молодших вісімнадцяти років; інших категорій працівників, передбачених законодавством;
- ✓ робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників;
- ✓ передбачено також можливість укладення трудового договору з умовою про дистанційну роботу або надомну роботу.

Аналіз проекту Закону “Про працю” свідчить про те, що загальні положення Директиви / Рамової Угоди загалом відображені в ньому

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

у цілому чи частково із термінів цієї Угоди робітників неповної зайнятості, які працюють нерегулярно. Такі виключення мають періодично переглядатися для встановлення об'єктивних причин залишення їх чинними.

Стаття 3: Визначення

Для цілей цієї Угоди:

1. Термін «**робітник неповної зайнятості**» відсилає до працівника, чий нормальний робочий час, підрахований на тижневій основі чи в середньому за період найму до одного року, є меншим за робочий час порівнюваного робітника повної зайнятості.

2. Термін «**порівнюваний робітник повної зайнятості**» означає робітника повної зайнятості у тій самій установі, що має той самий тип контракту найму чи трудових відносин, який зайнятий на тій самій чи подібній роботі/посаді, належної уваги повинно надаватися іншим обставинам, які можуть включати трудовий стаж і кваліфікацію/досвід.

Якщо немає порівнюваного робітника повної зайнятості у тій самій установі, порівняння має здійснюватись посиленням на підходящу колективну угоду чи, якщо немає підходящої колективної угоди, відповідно до національного права,

документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

Типова форма трудового договору про надомну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення роботодавця про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим.

Працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення роботодавця не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. У такому разі норми частини третьої цієї статті не застосовуються.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим

приблизно на такому ж рівні, як це передбачено нормами чинного КЗпП та іншими вищевказаними діючими законами України.

колективних угод чи практики.

Стаття 4: Принципи недискримінації

1. Стосовно умов праці робітники неповної зайнятості не повинні ставитись у менш зручні умови, ніж порівнювані робітники повної зайнятості, тільки через те, що вони працюють не весь час, якщо інше ставлення не обґрунтовано об'єктивними причинами.

2. Де необхідно, має застосовуватись принцип *pro rata temporis*¹⁵.

3. Заходи щодо застосування цієї статті мають бути визначені державами-членами та/або соціальними партнерами, беручи до уваги європейське законодавство, національне право, колективні угоди та практику.

4. Якщо це обґрунтовано об'єктивними причинами, держави-члени, консультації із соціальними партнерами, відповідно до національного права, колективних угод чи практики, та/або соціальні партнери можуть, де необхідно, вдатися щодо певних умов праці до обмеження строком служби, робочого часу чи набуття кваліфікації. Обмеження стосовно доступу робітників неповної зайнятості до певних умов праці мають періодично як

договором. При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників. Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором. Працівник, у разі використання своїх інструментів, має право на компенсацію відповідно до положень статті 125 цього Кодексу.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до

¹⁵ Встановлення оплати праці працівників, зайнятих неповний робочий час, пропорційно відпрацьованому ними часу.

зазначається у статті 4.1.

Стаття 5: Можливості неповної зайнятості

1. В контексті статті 1 цієї Угоди та принципу недискримінації щодо працівників неповної зайнятості порівняно з робітниками повної зайнятості:

(а) держави-члени, слідуючи консультаціям з соціальними партнерами, відповідно до національного права чи практики, мають визначити та переглянути перешкоди юридичного і адміністративного характеру, які можуть обмежувати можливості робітників неповної зайнятості, і, де необхідно, усувати їх;

(б) соціальні партнери, діючи в межах компетенції та через процедури, встановлені у колективних угодах, мають визначити та переглянути, які можуть обмежувати можливості робітників неповної зайнятості, і, де необхідно, усувати їх.

2. Відмова робітника переводитися з повної зайнятості на неповну зайнятість чи навпаки не має бути підставою для розірвання трудового договору, зберігаючи за собою право на розірвання трудового договору, відповідно до національного права, колективних угод та практики, з інших підстав, що можуть походити від

запровадження надомної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

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.

Ст. 60² (Дистанційна робота):

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з

вимог до роботи в установі.

3. За змогою, роботодавці мають приділяти увагу такому:

(а) проханням робітників перевести з повної зайнятості на неповну, якщо це можливо в установі;

(б) проханням робітників перевести з неповної зайнятості на повну чи збільшити їх робочий час, у разі виникнення можливості;

(с) положенням вчасного інформування про наявність посад неповної і повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну і навпаки;

(d) заходам сприяння доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і де необхідно, сприяння доступу робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності;

(е) положенням належного інформування про існування осіб, що роз'яснюють робітникам про неповну зайнятість в установі.

Стаття 6: Положення про застосування

1. Держави-члени та/або соціальні партнери можуть зберігати чи вводити більш підходящі положення, ніж

використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Типова форма трудового договору про дистанційну роботу затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

Укладення трудового договору про дистанційну роботу за наявності небезпечних і шкідливих виробничих (технологічних) факторів забороняється.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 цього Кодексу.

За погодженням між працівником і роботодавцем виконання дистанційної роботи може поєднуватися з виконанням працівником роботи на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця. Особливості поєднання дистанційної роботи

встановлені в цій Угоді.

2. Застосування положень цієї Угоди не повинно містити чинні підстави для обмеження загального рівня захисту наданого робітникам у сфері дії цієї Угоди. Це не перешкоджає праву держав-членів та/або соціальних партнерів розвивати різні законні, адміністративні чи договірні положення, в світлі зміни обставин, і не перешкоджає застосування статті 5.1, доки виконується принцип недискримінації, як викладено в статті 4.1.

3. Ця Угода не перешкоджає праву соціальних партнерів укладати, на необхідному рівні, включаючи європейський рівень, угоди, які адаптують та/або доповнюють положення цієї Угоди у спосіб, який зважає на особливі потреби соціальних партнерів.

4. Ця Угода має відповідати іншим більш особливим положенням Співтовариства, і зокрема положення Співтовариства стосовно рівного ставлення чи рівних можливостей для чоловіків та жінок.

5. Попередження та урегулювання спорів і скарг, що походять від застосування цієї Угоди, має вестися відповідно до національного права, колективних угод та практики.

6. Договірні сторони мають переглянути цю Угоду через 5 років з моменту

з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця встановлюються трудовим договором про дистанційну роботу.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу.

У разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим.

Працівнику, який виконує дистанційну

прийняття рішення Ради, якщо цього забажає одна із сторін Угоди.

роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації. При цьому роботодавець може відмовити працівнику в такому переведенні, якщо виконання дистанційної роботи не можливе, зважаючи на трудову функцію працівника, а також якщо працівник не навів фактів, які підтверджують, що дискримінація, сексуальне домагання чи інші форми насильства мали місце.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без

обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

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.

п. 1 ч.1 ст. 82 (Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку):

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 75 цього Кодексу), зараховуються:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

(...).

Ст. 172 (Застосування праці осіб з інвалідністю):

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

ч. 8 ст. 179 (Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною):

(...)

За бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у ч. 7 цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

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

ч. 5 ст. 3⁻¹ (Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати):

У разі укладення трудового договору про роботу на умовах неповного робочого часу, а також при невиконанні працівником у повному обсязі місячної (годинної) норми

праці мінімальна заробітна плата виплачується пропорційно до виконаної норми праці.

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

п. 11 ч. 1 ст. 1 (Визначення термінів):

неповна зайнятість - зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

(...)

п.п. 2 ч. 1 ст. 46 (Підходяща робота для безробітного):

Згідно з вказаною нормою, робота на умовах повного робочого часу вважається підходящою для безробітного, якщо така робота серед інших встановлених законом критеріїв враховує транспортну доступність (...), що не перевищує однієї години та 40 кілометрів (час та відстань проїзду до місця роботи (в один бік), де організоване щоденне транспортне сполучення).

Основні норми Закону України «Про

забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви / Рамкової Угоди:

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. 17 (Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї):

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

| | | | |
|----|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці; • вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці; • вживати заходів щодо унеможливлення та захисту від випадків сексуальних домагань та інших проявів насильства за ознакою статі. (...) | |
| 4. | Директива²¹ Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням | | |
| | <p>Головне завдання Директиви полягає у встановленні мінімальних вимог для сприяння покращенню, зокрема, умов праці, для гарантії кращого рівня захисту безпеки та охорони праці працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням; сприяння поліпшенню безпеки та охорони праці працівників з фіксованим строком працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням та встановлення заборони на проведення громадських та інших робіт на об'єктах підвищеної</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 зайнятість населення»²⁴; • Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»²⁵. | <p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи: мету Директиви, сферу застосування, інформування працівника з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням про умови праці та специфічні ризики праці, проведення роботодавцем інструктажу та навчання зазначених працівників з питань охорони праці, умов та специфіки роботи, проведення медичних оглядів зазначених працівників, дотримання вимог безпеки, гігієни праці та захисту здоров'я зазначених працівників,</p> |

²¹ Чинна: <http://data.europa.eu/eli/dir/1991/383/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/5067-17#Text>

небезпеки; встановлення особливих додаткових правил, зокрема, щодо надання інформації, навчання та нагляду за здоров'ям працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням з огляду на особливий характер ризиків, яким вони піддаються в певних секторах економіки.

Головні положення Директиви:

Стаття 1. Сфера застосування

Ця Директива застосовується до:

1. відносин працевлаштування, що регулюються договором про фіксований термін працевлаштування, укладеним безпосередньо між роботодавцем та працівником, якщо завершення договору встановлюється об'єктивними умовами, як-от: досягнення конкретної дати, виконання конкретного завдання або у випадку конкретної події;
2. відносин тимчасового працевлаштування між підприємством тимчасового працевлаштування, яке є роботодавцем, та між працівником, де останньому доручено працювати на користь та під контролем підприємства або установи, які користуватимуться його послугами.

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

ч. 1 ст. 2-1 КЗпП (Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці):

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей (...).

п. 2 ч. 1 ст. 23 КЗпП (Строки трудового договору):

Трудовий договір може бути: (...)

2) на **визначений строк**, встановлений за **погодженням сторін**; (...)

ч. 2 ст. 23 КЗпП:

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

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

відповідальність підприємства (роботодавця) за дотримання вимог, що пов'язані з безпекою, гігієною та здоров'ям зазначених працівників на роботі, та інші положення повністю відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Аналіз проекту Закону “Про працю”²⁶ від 23.09.2022 свідчить про те, що головні положення Директиви відображені в ньому більш поверхнево в порівнянні з чинним КЗпП.

²⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

²⁶ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

Стаття 2. Мета

1. Метою цієї Директиви є забезпечити, щоб працівникам з трудовими відносинами, що згадуються у статті 1, було надано той самий рівень захисту, що й іншим працівникам на цьому підприємстві або в установі, стосовно їх безпеки та здоров'я на робочому місці.

2. Існування трудових відносин, що згадуються у статті 1, не повинно виправдовувати різне ставлення до умов праці, в тому, що стосується захисту безпеки та здоров'я на робочому місці, особливо відносно доступу до індивідуальних захисних засобів.

3. Директива 89/391/ЄЕС та окремі Директиви в межах значення статті 16 (1) застосовуватиметься повністю до працівників з трудовими відносинами, що згадуються у статті 1, без порушення більш суворих та специфічних положень, встановлених у цій Директиві.

Стаття 3. Надання інформації працівникам

Без обмеження положень статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС, держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення такого:

1. перш ніж працівник з трудовими

договором):

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

(...)

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;

(...)

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

(...)

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 безпеки праці.

Ст. 60 (Гнучкий режим робочого часу):

За письмовим погодженням між працівником і роботодавцем незалежно від форми власності або уповноваженим ним органом для працівника може

відносинами, що згадуються у статті 1, розпочне будь-яку діяльність, він буде проінформований підприємством або установою, що користуватиметься його послугами, про ризики, яким він піддається;

2. така інформація:

– охоплює, зокрема, будь-які особливі необхідні професійні кваліфікації або навички, або спеціальний медичний нагляд, які визначаються в національному законодавстві, та

– чітко повідомляє про будь-які специфічні підвищені ризики, що може тягнути за собою ця робота, які визначаються в національному законодавстві.

Стаття 4. Навчання працівників

Без порушення статті 12 Директиви 89/391/ЄЕС, держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, згаданих у статті 3, кожен працівник отримував достатнє навчання, належне для особливого характеру роботи, враховуючи його кваліфікацію та досвід.

Стаття 5. Користування послугами працівниками та медичний нагляд

1. Держави-члени повинні мати вибір для заборони використання працівників з трудовими відносинами, що згадуються у

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.

(...)

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.

(...)

Ст. 88 (Умови праці, які мають враховуватися при розробленні норм виробітку (норм часу) і норм обслуговування):

Норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються:

(...)

5) здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків

статті 1, для певних робіт, визначених в національному законодавстві, які б особливо загрожували їх безпеці або здоров'ю, і, зокрема, для певних робіт, визначених в національному законодавстві, які вимагають спеціального медичного нагляду.

2. Якщо держави-члени не скористаються вибором, згаданим у частині 1, вони повинні, без порушення статті 14 Директиви 89/391/ЄЕС, вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівникам з трудовими відносинами, згаданими у статті 1, котрі застосовуються для робіт, що вимагають спеціального медичного нагляду, які визначені національним законодавством, надавався спеціальний медичний нагляд.

3. В компетенції держав-членів забезпечити, щоб відповідний медичний нагляд, згаданий у частині 2, продовжувався після завершення трудових відносин такого працівника.

Стаття 6. Захисні та запобіжні служби

Держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівники, служби або особи, призначені, згідно зі статтею 7 Директиви 89/391/ЄЕС, виконували види діяльності, що відносяться до запобігання та захисту від

шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо).

Ст. 153 (Створення безпечних і нешкідливих умов праці):

На всіх підприємствах, в установах, організаціях створюються безпечні і нешкідливі умови праці.

Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та роботодавцем трудового договору про дистанційну роботу.

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 нормативних актів про охорону праці.

Роботодавець повинен впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, що запобігають виробничому травматизму, і забезпечувати санітарно-гігієнічні умови, що запобігають виникненню професійних захворювань у працівників.

Роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, що становить

професійних ризиків, були проінформовані про завдання працівників з трудовими відносинами, що згадуються у статті 1, в тій мірі, в якій це необхідно для того, щоб призначені працівники, служби або особи були здатні належним чином здійснювати захисні та запобіжні види діяльності для всіх працівників на підприємстві або установі.

Стаття 7. Тимчасові трудові відносини: інформування

Без порушення статті 3, держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб:

1. перш ніж працівники з трудовими відносинами, що згадуються у статті 1 (2), заступають на тимчасову роботу, підприємство або установа, що користуватимуться їх послугами, повинні вказати підприємству тимчасового працевлаштування, серед іншого, потрібну професійну кваліфікацію та конкретні особливості роботи, що має бути виконана;
2. підприємство тимчасового працевлаштування повинно довести всі ці факти до відома зазначених працівників.

Держави-члени можуть забезпечити, щоб деталі, які має надавати підприємство або установа, що користуватиметься послугами працівників, підприємству їх тимчасового

явну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, який може надати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

На роботодавця покладається обов'язок проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної безпеки.

Трудові колективи обговорюють і схвалюють комплексні плани поліпшення умов праці, охорони праці та проведення санітарно-оздоровчих заходів і контролюють виконання таких планів.

(...)

Ст. 158 (Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників):

працевлаштування, згідно з пунктом 1 першої частини, вказувалися у договорі призначення.

Стаття 8. Тимчасові трудові відносини: відповідальність

Держави-члени повинні вжити необхідних заходів, щоб забезпечити таке:

1. без порушення відповідальності підприємства тимчасового працевлаштування, як встановлено у національному законодавстві, підприємство або установа, що користуватиметься послугами працівників, є відповідальними за тривалість призначення і за умови, що регулюють виконання роботи;
2. для застосування частини 1, умови, що регулюють виконання роботи, мають обмежуватися тими, що зв'язані з безпекою, гігієною та здоров'ям на роботі.

Стаття 9. Більш сприятливі положення

Ця Директива не повинна порушувати існуючі або майбутні національні положення або положення Співтовариства, більш сприятливі для безпеки та захисту здоров'я працівників з трудовими відносинами, що згадані у статті 1.

Стаття 10. Прикінцеві положення

Роботодавець зобов'язаний вживати заходів для полегшення і оздоровлення умов праці працівників шляхом впровадження сучасних технологій, досягнень науки і техніки, засобів механізації та автоматизації виробництва, вимог ергономіки, кращого досвіду з охорони праці, зниження та усунення запиленості і загазованості повітря у виробничих приміщеннях, зниження інтенсивності шуму, вібрації, випромінювань тощо.

Ст. 159 (Обов'язок працівника виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці):

Працівник зобов'язаний:
 знати і виконувати вимоги нормативних актів про охорону праці, правила поведіння з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;
 додержувати зобов'язань щодо охорони праці, передбачених колективним договором (угодою, трудовим договором) та правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації;
 проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди;
 співробітничати з роботодавцем у справі організації безпечних та нешкідливих умов

1. Держави-члени зобов'язані надати чинності законам, підзаконним нормативно-правовим актам та адміністративним положенням, необхідним для забезпечення відповідності цій Директиві, найпізніше до 31 грудня 1992 року. Вони негайно мають проінформувати про це Комісію.

Коли держави-члени приймають ці заходи, останні повинні містити посилання на цю Директиву або повинні супроводжуватись такими посиланнями при їх офіційному опублікуванні. Методи здійснення таких посилань повинні встановлюватися державами-членами.

2. Держави-члени повинні направити до Комісії тексти положень національного права, які вони вже прийняли або приймають у сфері, що охоплюється цією Директивою.

3. Держави-члени повинні звітувати Комісії кожні п'ять років про практичну дію цієї Директиви, з викладенням точок зору працівників та роботодавців.

Комісія повинна довести цей Звіт до уваги Європейського парламенту, Ради, Економічно-соціального комітету та до Консультативного комітету з безпеки, гігієни та захисту здоров'я на роботі.

4. Комісія повинна подавати до Європейського парламенту, Ради та

праці, особисто вживати посильних заходів щодо усунення будь-якої виробничої ситуації, яка створює загрозу його життю чи здоров'ю або людей, які його оточують, і навколишньому природному середовищу, повідомляти про небезпеку свого безпосереднього керівника або посадову особу.

Ст. 161 (Заходи щодо охорони праці):

Роботодавець розробляє за участю професійних спілок і реалізує комплексні заходи щодо охорони праці відповідно до Закону України "Про охорону праці". План заходів щодо охорони праці включається до колективного договору.

Ст. 163 (Видача спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту):

На роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або здійснюваних у несприятливих температурних умовах, працівникам видаються безплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

Роботодавець зобов'язаний організувати комплектування та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативних актів про охорону праці.

Економічно-соціального комітету регулярний звіт з імплементації цієї Директиви, з належним урахуванням частин 1, 2 та 3.

Стаття 11.

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Ст. 173 (Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників):

Шкода, заподіяна працівникам каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків, відшкодовується у встановленому законодавством порядку.

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. 9 (Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті):

Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування України відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності".

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

(...)

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.

(...)

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 зайнятість населення», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

ч. 4 ст. 46 (Підходяща робота для безробітного):

Робота не може вважатися підходящою, якщо:

роботодавцем не створені умови для перевезення до місця роботи у разі відсутності транспортної доступності та/або не забезпечено місцем проживання, зокрема шляхом компенсації повністю або частково вартості таких витрат;

умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці, у тому числі якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати;

умови праці на запропонованому місці

роботи не відповідають стану здоров'я особи, підтверженому медичною довідкою.
(...)

п. 1 ч. 3 ст. 50 (Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення):

Роботодавці зобов'язані:

1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;
(...)

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
(...).

Ст. 6 (Заборона дискримінації за ознакою статі):

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

(...)

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов'язані з охороною їх

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | <p>репродуктивного здоров'я; (...)</p> <p><u>ст. 17 (Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї):</u> Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний: створювати умови праці, які дозволяли б <u>жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;</u> (...) вживати заходів щодо <u>створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;</u> (...)</p> | |
| 2. | Директива²⁷ Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення | | |
| | <p>Головне завдання Директиви полягає у посиленні правового захисту працівників у випадку колективного звільнення, закріпленні гарантій того, щоб зобов'язання роботодавців щодо інформування, проведення консультацій та повідомлення здійснювались незалежно від</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 України²⁸ (далі — КЗпП); • Закон України «Про зайнятість | <p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи: сферу застосування, визначення змісту головних правових понять (термінології), як от «колективне (масове) звільнення» тощо, письмового завчасного інформування працівників, представників працівників та</p> |

²⁷ Чинна: <http://data.europa.eu/eli/dir/1998/59/oj>

²⁸ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

того, чи це є наслідком рішення про звільнення, прийнятого роботодавцем або установою, що здійснює контроль за його діяльністю, а також закріпленні гарантій того, щоб представники працівників або самі працівники мали в своєму розпорядженні адміністративні та/або судові методи з метою виконання зобов'язань, встановлених Директивою.

Головні положення Директиви:

Розділ I.

ВИЗНАЧЕННЯ I СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ

Стаття 1

1. Для цілей цієї Директиви:

(а) «колективним звільненням» означає: звільнення, здійснене роботодавцем з однієї або декількох причин, що не пов'язані з особою працівника, та коли кількість таких звільнень, за вибором держав-членів становить:

і) на період 30 днів:

- щонайменше 10 в установах, в яких в середньому працює від 20 до 100 працівників,
- щонайменше 10% від кількості працівників в установі, в якій працює в

населення»²⁹.

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

Ст. 43 (Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)):

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 (примітка: змін в організації виробництва і праці, в тому числі реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників), крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації, (...) статті 40 (...) цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (...).

(...)
У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник,

відповідних державних органів, проведення з ними консультацій та отримання від них пропозицій, та інші положення повністю відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про зайнятість населення».

Аналіз проекту Закону «Про працю»³⁰ від 23.09.2022 свідчить про те, що головні положення Директиви не знайшли в ньому свого відображення.

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

³⁰ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

середньому не менше 100 працівників, але не більше 300,

ii) протягом дев'яностоденного періоду щонайменше 20, яка б не була середня кількість працівників, працюючих на підприємстві.

(б) «представники працівників» означає представники працівників, передбачені законодавством або практикою держав-членів.

Для підрахунку кількості звільнень, передбачених у першому підпункті пункту а), розірвання контракту, яке відбувається з ініціативи роботодавця з однієї або декількох причин, що не пов'язані з окремими працівниками, повинні бути прирівняні до звільнення, за умови, що здійснено, щонайменше, 5 звільнень.

2. Ця Директива не застосовується до:

(а) колективного звільнення, що відбулось в рамках трудових договорів, укладених на певний термін або для певних цілей, якщо тільки таке звільнення не сталося до закінчення терміну або виконання умов контракту;

(б) службовців державних установ або інших органів управління (або ж, у державах в яких не застосовуються такі поняття, відносно подібних осіб);

(с) до екіпажу морських суден.

Розділ II.

уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

(...)

Ст. 49² (Порядок вивільнення працівників):

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість

ІНФОРМУВАННЯ І КОНСУЛЬТАЦІЇ

Стаття 2

1. Якщо роботодавець збирається здійснити колективне звільнення, він зобов'язаний у підходящий час проводити консультації з представниками працівників з метою досягнення домовленостей.

2. Такі консультації мають принаймні охоплювати засоби та шлях уникнення або зменшення кількості працівників, що звільнюються та до пом'якшення наслідків звільнення засобами супутньої соціальної допомоги, призначеної, зокрема, для переатестації та перекваліфікації.

Держави-члени можуть передбачити, щоб представник працівників мав змогу звернутися до спеціалістів відповідно до законодавства або національної практики.

3. З метою надання можливості представнику працівників висловлювати конструктивні пропозиції роботодавець зобов'язаний в зручний момент під час консультацій:

(a) надавати їм усю необхідну інформацію і

(b) за будь-яких обставин письмово повідомляти їх про:

i) мотиви звільнення, що планується;

ii) кількість і категорії працівників, що звільнюються;

iii) середню кількість і категорії працівників;

населення", власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49⁴ цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).

Вимоги частин першої - третьої цієї статті не застосовуються до працівників, які вивільняються у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пов'язаними з виконанням заходів під час мобілізації, на особливий період, а також у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника

iv) період, в який планується здійснити звільнення;

v) критерії, що застосовувались при визначенні працівників, які звільняються, що передбачені національним законодавством чи практикою;

vi) методи обчислення будь-яких компенсаційних виплат, крім тих, що впливають з національного законодавства та/або практики.

Роботодавець зобов'язаний подати компетентному державному органу влади принаймні одну копію письмового повідомлення, що має містити, щонайменше, елементи, передбачені у підпунктах і), ii), iii), iv), v) пункту б) першого підрозділу.

4. Зобов'язання, встановлені у частинах 1, 2, та 3 мають застосовуватись незалежно від того, чи рішення відносно колективного звільнення було прийняте роботодавцем або установою, якій підпорядковується цей роботодавець.

При розгляді заявлених порушень зобов'язань щодо інформування, консультацій і повідомлення, передбачених цією Директивною, усі обґрунтування роботодавця, засновані на тому, що установа, яка прийняла рішення щодо колективного звільнення, не надала йому необхідної інформації, не приймаються на

роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Державна служба зайнятості інформує працівників про роботу в тій самій чи іншій місцевості за їх професіями, спеціальностями, кваліфікаціями, а у разі їх відсутності - здійснює підбір іншої роботи з урахуванням індивідуальних побажань і суспільних потреб. У разі потреби особу може бути направлено, за її згодою, на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації відповідно до законодавства.

Ст. 49⁴ (Зайнятість населення):

Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".

Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової

його захист.

Розділ III.

ПРОЦЕДУРА КОЛЕКТИВНОГО ЗВІЛЬНЕННЯ

Стаття 3

1. Роботодавець зобов'язаний письмово повідомляти компетентні державні органи влади про усі звільнення, що плануються.

Проте, держави-члени можуть передбачити, що у випадку запланованого колективного звільнення, яке є наслідком припинення діяльності підприємства в результаті судового рішення, роботодавець не зобов'язаний письмово повідомляти компетентні органи влади, якщо останні не вимагають такого повідомлення.

Повідомлення повинне містити усю необхідну інформацію щодо запланованого колективного звільнення і щодо консультацій із представниками працівників, що передбачені статтею 2, а особливо причини звільнення, кількість працівників, що звільняються, звичайну кількість зайнятих працівників та період, у який планується здійснити звільнення.

2. Роботодавець зобов'язаний надати представнику працівників копію повідомлення, що передбачене частиною 1. Представник працівників може відправити компетентному державному органу влади свої можливі зауваження.

організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю.

Стаття 4

1. Колективне звільнення, про планування якого було повідомлено компетентному державному органу влади, набирає чинності не раніше 30 днів після повідомлення, передбаченого частиною 1 статті 3, без шкоди положенням, що регулюють індивідуальні права у сфері строків попередження.

Держави-члени можуть надати компетентному державному органу влади право зменшити строки, передбачені в попередній частині.

2. Компетентний державний орган влади повинен використовувати строк, передбачений частиною 1, з метою вирішення проблем, спричинених запланованим колективним звільненням.

3. У випадку, коли початковий період, передбачений частиною 1, менший 60 днів та у випадку, коли проблеми, спричинені запланованим колективним звільненням можуть бути не вирішені за цей період, держави-члени можуть надати компетентному державному органу влади право продовжити початковий період, що слідує за повідомленням до 60 днів.

Держави-члени можуть надати компетентному державному органу влади право продовжити термін на більш тривалий період.

Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

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

Ст. 48 (Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця):

1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

- 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Підприємець повинен бути поінформований про продовження терміну і його мотиви до закінчення дати початкового терміну, передбаченого частиною 1.

4. Держави-члени можуть не застосовувати цю статтю щодо колективних звільнень, що пов'язані з припиненням діяльності підприємства внаслідок судового рішення.

Розділ IV

КІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 5

Ця Директива не повинна зашкоджувати праву держав-членів застосовувати або вводити закони, підзаконні акти більш сприятливі для працівників, дозволяти або сприяти застосуванню договірних положень більш сприятливих для працівників.

Стаття 6

Держави-члени мають гарантувати те, щоб представникам працівників або самим працівникам були доступні адміністративні та/або судові засоби забезпечення виконання зобов'язань, передбачених цією Директивою.

Стаття 7

Держави-члени повідомляють Комісії текст основних вже ухвалених положень внутрішнього права або тих, що ухвалюються з питань, що регулюються

2. Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

3. Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

4. Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

5. Положення цієї статті не поширюються на масові вивільнення, що мають відбутися відповідно до трудових договорів (контрактів), укладених на певний строк або для певних цілей (крім випадків, коли звільнення відбувається до закінчення строку або виконання умов трудового

цією Директивою.

Стаття 8

1. Директиви, зазначені в частині А Додатку I, припиняють дію без шкоди зобов'язанням держав-членів, що стосуються кінцевих строків транспонування, зазначених в частині В цього Додатку.

2. Посилання на замінені Директиви мають розглядатися як ті, що зроблені на цю Директиву і мають застосовуватися згідно з кореляційною таблицею, що зазначена в Додатку II.

Стаття 9

Ця Директива набирає чинності на двадцятий день після її публікації в Офіційному віснику Європейських Співтовариств.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано державам-членам.

договору (контракту).

Ст. 50 (Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення):

(...)

3. Роботодавці зобов'язані:

(...)

2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю. (...) | |
| 6. | Директива³¹ Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур | | |
| | <p>Головне завдання Директиви полягає у забезпеченні правового захисту працівників у випадку зміни роботодавця (власника підприємства, бізнесу чи їх частини) незалежно від форми власності; законодавчого закріплення обов'язку роботодавця дотримуватися протягом визначеного строку умов колективного договору; вироблення порядку функціонування профспілок у разі ліквідації, реорганізації, зміни форми власності підприємства, установи, організації; представництво інтересів</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 України³² (далі — КЗпП); • Закон України «Про колективні договори і угоди»³³; • Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»³⁴; • Закон України «Про зайнятість населення»³⁵; • Кодекс України з питань процедур | <p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, а саме: сфера застосування, визначення змісту головних правових понять (термінології), як от «передавач» та «отримувач» у випадку зміни роботодавця (власника підприємства, бізнесу чи їх частини), захисні заходи щодо прав працівників, права працівників у разі передачі підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури, обов'язки «передавача» і «отримувача» повідомляти представникам працівників інформацію, пов'язану з передачею</p> |

³¹ Чинна: <http://data.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj>

³² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

³³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

³⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

³⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

працівників у разі припинення діяльності профспілкової організації до утворення нової; встановлення обов'язку роботодавця невідкладно повідомити працівників про зміну власника підприємства, бізнесу чи їх частини.

Головні положення Директиви:

ГЛАВА I

Сфера застосування і визначення

Стаття 1

1. (a) Ця Директива застосовується до будь-якої передачі підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури іншому роботодавцю в результаті законної передачі або злиття компаній.

(b) Відповідно до пункту (a) і наступних положень цієї статті, передача в межах розуміння цієї Директиви є такою, коли існує передача суб'єкта господарювання, що зберігає свою ідентичність, означаючи організоване групування ресурсів, що має на меті здійснення економічної діяльності незалежно від того, чи дійсно така діяльність є центральною або допоміжною.

(c) Ця Директива застосовується до державних і приватних підприємств,

банкрутства³⁶.

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

ч.ч. 3 і 4 ст. 17 (Строк чинності колективного договору):

(...)

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

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.

(...)

ч.ч. 5 і 6 ст. 36 (Підстави припинення трудового договору):

(...)

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору.

У разі зміни роботодавця, а також у разі їх

підприємства чи зміною роботодавця (власника підприємства, бізнесу чи їх частини) та інші положення Директиви частково відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Кодекс України з питань процедур банкрутства.

Аналіз проекту Закону «Про працю»³⁷ від 23.09.2022 свідчить про те, що головні положення Директиви частково та в значно меншій мірі (в порівнянні з нормами вищевказаних законів України) знайшли в ньому своє відображення. Але, при цьому вводиться новий прогресивний правовий інститут: « правонаступництво у трудових відносинах » (ст. 17), яким вважається продовження трудових відносин з працівниками у разі зміни власника підприємства, установи, організації,

³⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>

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

зайнятих в економічній діяльності незалежно від того, чи дійсно вони працюють для отримання прибутку. Адміністративна реорганізація державної адміністративної влади, або передача управлінських функцій між державними адміністративними органами влади, - не є передачею в межах розуміння цієї Директиви.

2. Ця Директива застосовується тоді і тією мірою, якою підприємство, бізнесова структура або частина підприємства або бізнесової структури, що будуть переданими, розташовані в межах територіальної сфери застосування Договору.

3. Ця Директива не застосовується до мореплавних суден.

Стаття 2

1. Для цілей цієї Директиви:

(а) «передавач» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі в межах розуміння частини 1 статті 1, припиняє бути роботодавцем по відношенню до підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури;

(б) «отримувач» означає будь-яку фізичну або юридичну особу, що, з причини передачі в межах розуміння частини 1

реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

п. 1 ч. 1 ст. 40 (Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця):

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
(...)

ч. 2 ст. 49⁴ (Зайнятість населення):

(...)
Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть

реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення), виділу.

Відтак, норми національного законодавства потребують доопрацювання на предмет врахування вимоги пункту 3 статті 3 Директиви (строк дотримання умов чинного колективного договору «не буде меншим одного року»). Крім того, слід імплементувати норму ст. 7 Директиви, яка на даний час відсутня в національному законодавстві, а саме про обов'язок роботодавця невідкладно повідомляти працівників (їхніх представників) про зміну власника підприємства, бізнесу чи їх частини, а також пов'язані з цим права працівників.

статті 1, набуває права працедавця по відношенню до підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури;

(с) «представники працівників» та пов'язані з цим вирази мають на увазі представників працівників, передбачених відповідно до законів або процедур держав-членів;

(d) «працівник» означає будь-яку особу, яка у зацікавленій державі-члені є захищеною як працівник відповідно до національного законодавства щодо зайнятості.

2. Ця Директива не зашкоджує внутрішньодержавному праву, що стосується визначення трудового договору або відносин щодо зайнятості.

Однак, держави-члени не виключають зі сфери застосування цієї Директиви трудові договори або відносини у зайнятості винятково через:

(a) кількість відпрацьованих робочих годин або таких, що мають бути відпрацьовані,

(b) вони є відносинами у зайнятості, які управляються трудовим договором з фіксованим терміном дії у межах розуміння частини 1 статті 1 Директиви 91/383/ЄЕС Ради від 25 червня 1991 року, що доповнює міри для заохочення вдосконалення безпеки і охорони здоров'я працівників на

здійснюватися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій надсилається повідомлення та проводяться консультації із спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу - із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що об'єднує більшість працівників цього

робочому місці у відносинах зайнятості із фіксованим терміном дії, або ж відносинах зайнятості, що носять тимчасовий характер, або

(с) вони є тимчасовими відносинами зайнятості в межах розуміння частини 2 статті 1 Директиви 91/383/ЄЕС, а підприємство, бізнесова структура або частина підприємства, бізнесової структури, що передаються, являють собою весь або є частиною бізнесу з тимчасовою зайнятістю, що є роботодавцем.

ГЛАВА II

Захисні заходи щодо прав працівників

Стаття 3

1. Права і обов'язки передавача, що є результатом трудового договору або відносин зайнятості, що існують у день передачі, в силу такої передачі, передаються отримувачу.

Держави-члени можуть передбачити, що, після дати передачі, передавач і отримувач були солідарно відповідальні щодо зобов'язань, що виникли до дати передачі з трудового договору або відносин зайнятості, що існують у день передачі.

2. Держави-члени можуть схвалити належні заходи для забезпечення того, щоб передавач повідомив отримувача про всі права і зобов'язання, які будуть передані

підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка використовує найману працю. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

п. 17 ч. 1 ст. 247 (Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації):

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації:

(...)

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника в ході процедури банкрутства.

(...)

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

ч.ч. 4, 5, 6 ст. 9 (Дія колективного договору, угоди):

(...)

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

отримувачу за цією статтею у тій мірі, наскільки ці права і обов'язки є або повинні бути відомі передавачу на час передачі. Відсутність повідомлення передавача отримувачу про будь-які такі права або зобов'язання не впливає на передачу такого права або зобов'язання і прав будь-яких працівників по відношенню до передавача та/або отримувача, що стосується такого права або зобов'язання.

3. Після передачі отримувач продовжує дотримуватися термінів та умов, погоджених в будь-якому колективному договорі, на тих же самих умовах, що застосовуються до передавача згідно з таким договором, - до дати припинення або закінчення терміну дії цього колективного договору, або набуття чинності або застосування іншого колективного договору.

Держави-члени можуть обмежити період для того, щоб дотримуватися таких термінів та умов з обумовленням, що він не буде меншим одного року.

4. (а) Якщо тільки держави-члени не передбачають іншого, то частини 1 і 3 не застосовуються відносно прав працівників щодо пільг з причини старості, інвалідності або особам, які втратили годувальника, - в рамках системи пенсійного забезпечення допоміжної компанії або в середині

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.

(...)

Основні норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

ч.ч. 3 і 4 ст. 22 (Права профспілок, їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення):

(...)

У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічених звільнень

компанії поза встановленими законом системами соціального забезпечення в державах-членах.

(b) Навіть тоді, коли вони не забезпечують, відповідно до пункту (a), того, що частини 1 і 3 застосовують відносно таких прав, держави-члени схвалюють заходи, необхідні для захисту інтересів працівників і осіб, більше не зайнятих у бізнесі передавача під час передачі - відносно прав, що надають їм негайно або в перспективі право на допомогу з причини старості, включаючи пільги для особи, що втратила годувальника, відповідно до додаткових програм, згаданих у пункті (a).

Стаття 4

1. Передача підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури сама по собі не становить підстав для звільнення передавачем або отримувачем. Це положення не перешкоджає звільненням, які можуть мати місце з економічних, технічних або організаційних причин, що викликають зміни у робочій силі.

Держави-члени можуть ставити умови, щоб перший пункт не застосовувався до деяких певних категорій працівників, на яких не розповсюджуються закони або практика держав-членів щодо захисту

надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Профспілки мають право вносити пропозиції державним органам, органам місцевого самоврядування, роботодавцям, їх об'єднанням про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників, які є обов'язковими для розгляду.

(...)

Ст. 25 (Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності):

Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації представляють

проти звільнення.

2. Якщо трудовий договір або відносини зайнятості закінчуються через те, що передача включає істотну зміну в умовах праці на шкоду працівникові, роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або відносин зайнятості.

Стаття 5

1. Якщо тільки держави-члени не передбачають іншого, то статті 3 і 4 не застосовуються до будь-якої передачі підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури, коли передавач є суб'єктом справ щодо банкрутства або будь-яких аналогічних справ щодо неплатоспроможності, які були призначені з метою ліквідації майна передавача і перебувають під наглядом компетентного органу державної влади (який може бути практиком у питаннях неплатоспроможності, уповноваженим компетентним органом державної влади).

2. Коли статті 3 і 4 застосовуються до передачі протягом ведення справ щодо неплатоспроможності, які були розпочаті відносно передавача (незалежно від того, чи дійсно такі справи були призначені з метою ліквідації майна передавача), і за

інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

п. 17 ч. 1 ст. 38 (Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації):

Виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

(...)

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства.

(...)

Ст. 49 (Особлива гарантія для окремих категорій безробітних, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці):

1. Особам, трудовий договір з якими розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників, яким на день звільнення залишилося не більше ніж півтора року до

умови, що такі справи перебувають під наглядом компетентного органу державної влади (який може бути практиком з питань неплатоспроможності, визначеним внутрішньодержавним правом), то держава-член може поставити умову про те, щоб:

(а) незважаючи на частину 1 статті 3, борги передавача, що є результатом будь-яких трудових договорів або відносин зайнятості і підлягають оплаті перед передачею або перед відкриттям справ щодо неплатоспроможності, не передаються отримувачу за умови, що такі справи задіюють, відповідно до закону такої держави-члена, захист, що є принаймі еквівалентним тому, котрий надається у ситуаціях, зазначених у Директиві 80/987/ЄЕС Ради від 20 жовтня 1980 року про наближення законів держав-членів, що стосуються захисту службовців у випадку неплатоспроможності їхнього роботодавця, та/або ж альтернативним чином, щоб,

(б) передавач, отримувач або особа чи особи, що здійснюють функції передавача, з одного боку, і представники працівників, з іншого, можуть погодити зміни у тій мірі, в якій це дозволяють діючий закон або практика, - до термінів і умов зайнятості працівників, призначених для охорони можливості зайнятості шляхом

досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", за умови їх реєстрації протягом 30 календарних днів з дати звільнення у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності протягом семи календарних днів підходящої для них роботи, гарантується право на достроковий вихід на пенсію за віком відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченому абзацом першим частини першої статті 28 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

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

ч. 1 ст. 49 (Особлива гарантія для окремих категорій безробітних, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці):

забезпечення виживання підприємства, бізнесової структури або частини підприємства або бізнесової структури.

3. Держава-член може застосувати пункт 20(b) до будь-яких передач, де передавач перебуває в ситуації серйозної економічної кризи, як це визначено внутрішньодержавним правом, за умови, що ситуація оприлюднена компетентним органом державної влади і відкрита для судового нагляду, за умови, що такі положення вже існували у внутрішньодержавному праві станом на 17 липня 1998 року.

Комісія надає звіт про результати впливу цього положення до 17 липня 2003 року і представляє будь-які відповідні пропозиції на розгляд Ради.

4. Держави-члени вживають належних заходів з метою запобігання неправильному застосуванню справ щодо неплатоспроможності у спосіб, що меж призвести до позбавлення прав службовців, передбачених у цій Директиві.

Стаття 6

1. Якщо підприємство, бізнесова структура або частина підприємства або бізнесової структури зберігають свою автономію, то статус і функції представників або представництво працівників, яких зачіпає

1. Особам, трудовий договір з якими розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємства, установи, організації, скороченням чисельності або штату працівників, яким на день звільнення залишилося не більше ніж півтора року до досягнення пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", за умови їх реєстрації протягом 30 календарних днів з дати звільнення у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності протягом семи календарних днів підходящої для них роботи, гарантується право на достроковий вихід на пенсію за віком відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченому абзацом першим частини першої статті 28 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

передача, - зберігаються на тих самих умовах і підлягають виконанню ті самі умови, які існували до дати передачі на підставі закону, підзаконного акту, адміністративного положення або угоди за умови, що положення, які необхідні для утворення представництва працівника, є виконаними.

Перший абзац не застосовується, якщо є виконаними, відповідно до законів, підзаконних актів, адміністративних положень або практики в державах-членах, або відповідно до угоди із представниками працівників, умови, необхідні для повторного призначення представників працівників, або для повторного оформлення працівників.

Коли передавач є суб'єктом справ щодо банкрутства або будь-яких аналогічних справ щодо неплатоспроможності, які були розпочаті з метою ліквідації майна передавача і перебувають під наглядом компетентного органу державної влади (який може бути практиком з питань неплатоспроможності, уповноваженим компетентним органом державної влади), то держави-члени можуть вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб переведені працівники були належним чином представлені до обрання або призначення нових представників

(...)

Основні норми Кодексу України з процедур банкрутства, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

ч.ч. 1, 3, 8 ст. 48 (Збори кредиторів та комітет кредиторів):

Протягом 10 днів з дня постановлення ухвали за результатами попереднього засідання господарського суду розпорядник майна письмово повідомляє кредиторів згідно з реєстром вимог кредиторів, уповноважену особу працівників боржника та уповноважену особу засновників (учасників, акціонерів) боржника про місце і час проведення зборів кредиторів та організовує їх проведення.

(...)

У зборах кредиторів боржника можуть брати участь із правом дорадчого голосу:

(...)

представник працівників боржника;

(...)

У роботі комітету мають право брати участь з правом дорадчого голосу арбітражний керуючий, представник працівників боржника, уповноважена особа засновників (учасників, акціонерів) боржника, забезпечений кредитор, у разі необхідності

працівників.

Якщо підприємство, бізнесова структура або частина підприємства або бізнесової структури не зберігають свою автономію, то держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівники, яких переводять, що були представленими до моменту переведення, продовжували бути належним чином представленими протягом періоду, необхідного для повторного оформлення або повторного призначення представників працівників відповідно до внутрішньодержавного права або практики.

2. Якщо строк повноважень представників працівників, на яких впливає переведення, минає в результаті переведення, то представники продовжують користуватися захистом, забезпеченим відповідно до законів, підзаконних актів, адміністративних положень або практики держав-членів.

ГЛАВА III

Інформаційні повідомлення і консультації

Стаття 7

1. Передавач і отримувач зобов'язані повідомляти представникам працівників, на яких впливає переведення/передача, про таке:

представник органу, уповноваженого управляти державним майном, і представник органу місцевого самоврядування.

ч. 4 ст. 55 (Відчуження у процедурі санації майна боржника шляхом заміщення активів):

(...)

У разі відчуження частини майна боржника та передачі відповідної (пропорційної) частини його поточних зобов'язань шляхом заміщення активів трудові договори (контракти), укладені з працівниками, праця яких використовувалася у виробничих підрозділах, майно яких підлягає передачі новоствореному господарському товариству, продовжують діяти, а права та обов'язки роботодавця переходять до такого товариства.

п. 1 ч. 1 ст. 64 (Черговість задоволення вимог кредиторів):

Кошти, одержані від продажу майна банкрута, спрямовуються на задоволення вимог кредиторів у порядку, встановленому цим Кодексом. При цьому:

1) у першу чергу задовольняються: вимоги щодо виплати заборгованості з оплати за виконані роботи та/або надані послуги, а також інші кошти, належні гіг-спеціалістам за гіг-контрактами, укладеними

- дату або запропоновану дату переведення/передачі,
- причини для переведення/передачі,
- юридичні, економічні і соціальні наслідки переведення/передачі для працівників;
- будь-які заходи, передбачені відносно працівників.

Передавач повинен надати таку інформацію представникам своїх працівників вчасно, перш, ніж передача буде виконана.

Отримувач повинен надати таку інформацію представникам своїх працівників вчасно, і в кожному разі перш, ніж на його працівників безпосередньо вплине передача, що стосується їхніх умов роботи і зайнятості.

2. Коли передавач або отримувач передбачають заходи щодо своїх працівників, то вони вчасно проводять консультації із представниками цих працівників стосовно таких заходів з метою досягнення угоди.

3. Держави-члени, чії закони, підзаконні акти або адміністративні положення обумовлюють те, що представники працівників можуть звернутися за допомогою до арбітражної ради, щоб одержати рішення відносно заходів, які вживатимуться відносно працівників, -

згідно із Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні", та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування, у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі; вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати працюючим та звільненим працівникам банкрута, грошові компенсації за всі невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, інші кошти, належні працівникам у зв'язку з оплачуваною відсутністю на роботі (оплата часу простою не з вини працівника, гарантії на час виконання державних або громадських обов'язків, гарантії і компенсації при службових відрядженнях, гарантії для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, гарантії для донорів, гарантії для працівників, які направляються на обстеження до медичного закладу, соціальні виплати у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності за рахунок коштів підприємства тощо), а також вихідна допомога, належна працівникам у зв'язку з припиненням трудових відносин, та нараховані на ці суми страхові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та інше соціальне страхування,

можуть обмежити зобов'язання, установлені в абзацах 1 і 2 у випадках, коли передача, що здійснюється, викликає зміни у бізнесі, що ймовірно можуть спричинити серйозну шкоду для значної кількості працівників.

Інформування і консультації охоплюють принаймні ті заходи, що передбачені відносно працівників.

Інформування повинно здійснюватися, а консультації проведені вчасно - перш, ніж відбудеться зміна у бізнесовій структурі, як це згадано в першому підпункті.

4. Зобов'язання, установлені в цій статті, застосовуються незалежно від того, чи рішення, що спричиняє передачу, прийнято роботодавцем, чи підприємством, що управляє роботодавцем.

При розгляді заявлених порушень вимог щодо інформування та консультацій, установлених цією Директивою, аргумент, що таке порушення відбулося, тому що інформація не була забезпеченою роботодавцем, що управляє підприємством, - не приймається як виправдання.

5. Держави-члени можуть обмежити зобов'язання, установлені в абзацах 1, 2 і 3, для підприємств або бізнесових структур, котрі, у частині, що стосується кількості працівників, відповідають умовам щодо

у тому числі відшкодування кредиту, отриманого на ці цілі;

(...)

Ст. 66 (Звільнення працівників боржника. Пільги і компенсації звільненим працівникам):

1. Звільнення працівників боржника може здійснюватися після відкриття провадження у справі про банкрутство та призначення господарським судом розпорядника майна відповідно до вимог законодавства про працю.

2. Вихідна допомога звільненим працівникам боржника виплачується арбітражним керуючим у порядку та розмірах, встановлених законодавством про працю та зайнятість населення.

3. Питання про працевлаштування звільнених працівників вирішується відповідно до законодавства про працю та зайнятість населення.

На звільнених працівників боржника поширюються гарантії, встановлені законодавством про працю та зайнятість населення.

виборів або призначення колегіального органу, що представляє працівників.

б. Держави-члени забезпечують те, щоб при відсутності, не через їхню власну помилку, представників працівників на підприємстві або в бізнесовій структурі, зацікавлені працівники були поінформовані заздалегідь про:

- дату або запропоновану дату передачі,
- причину передачі,
- юридичні, економічні і соціальні наслідки передачі для працівників,
- будь-які заходи, передбачені щодо працівників.

ГЛАВА IV

Прикінцеві положення

Стаття 8

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосовувати або вводити закони, підзаконні акти, адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або ж сприяти чи дозволяти укладати колективні договори або угоди між соціальними партнерами, що є більш сприятливими для службовців.

Стаття 9

Держави-члени вводять у свої національні правові системи такі заходи, які є необхідними для надання можливості всім

працівникам і представникам працівників, які вважають себе такими, яким заподіяна шкода через невиконання зобов'язань, що виникають з цієї Директиви, звертатися з позовами до суду в юридичному процесі після звернення за допомогою до іншого компетентного органу влади.

Стаття 10

Комісія представляє на розгляд Раді аналіз впливу положень цієї Директиви до 17 липня 2006 року. Вона пропонує вносити будь-які зміни, що можуть уважатися за необхідні.

Стаття 11

Держави-члени передають Комісії тексти законів, підзаконних актів і адміністративних положень, які вони схвалюють в сфері, охопленій цією Директивою.

Стаття 12

Директива 77/187/ЄЕС зі змінами, внесеними відповідно до Директиви, що згадується в Частині А Додатка I, скасовується без шкоди зобов'язанням держав-членів щодо граничних строків імплементації, встановлених в Частині В Додатку I.

Посилання на скасовану Директиву

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>тлумачаться як посилання на дану Директиву і читаються відповідно до кореляційної таблиці в Додатку II.</p> <p>Стаття 13 Ця Директива набуває чинності на 20-ий день після її опублікування в Офіційному віснику Європейських Співтовариств.</p> <p>Стаття 14 Цю Директиву адресовано державам-членам.</p> | | | |
| <p>7. Директива³⁸ № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників</p> | <p>Головне завдання Директиви полягає у забезпеченні сприяння соціальному діалогу між керівництвом та працівниками; встановленні правових рамок на національному рівні та рівні Співтовариства, призначених гарантувати участь працівників у справах підприємства, що надає їм роботу, та в прийнятті рішень, які можуть завдавати їм шкоду, без відповідних процедур інформування та</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 України³⁹ (далі — КЗпП); • Закон України «Про соціальний діалог в Україні»⁴⁰; • Закон України «Про колективні договори і угоди»⁴¹; | <p>В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи: цілі і принципи, сферу застосування, зміст інформації, розкриття якої роботодавцем (підприємством, установою) працівникам (представникам працівників), інформування та консультації щодо якої є предметом регулювання Директиви (по сучасному та можливому розвитку діяльності підприємства або установи та економічної ситуації; по</p> |

³⁸ Чинна: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>

³⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

⁴⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

⁴¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

консультації працівників; надання роботодавцю право не давати інформацію та консультації там, де це завдасть серйозних збитків підприємству або установі, або там де йому доведеться безпосередньо дотримуватись наказу, виданого йому регуляторним або керівним Органом; а також визначення санкцій та порядку їх застосування до осіб, які порушують норми, встановлені Директивою.

Головні положення Директиви:

Стаття 1

Ціль та принципи

1. Метою цієї Директиви є встановлення загальних рамок із мінімальними вимогами щодо права працівників отримувати інформацію та консультацію на підприємствах або установах в межах Співтовариства.

2. Практичні домовленості щодо інформації та консультації будуть визначені та втілені згідно з національним законодавством та практиками виробничих відносин в окремих державах-членах таким

- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁴²;
- Закон України «Про зайнятість населення»⁴³;
- Закон України «Про інформацію»⁴⁴;
- Кодекс України з питань процедур банкрутства⁴⁵.

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

Ст. 1 (Завдання Кодексу законів про працю України):

Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини.

Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну

ситуації, структурі та можливому розвитку зайнятості в межах підприємства або установи та по будь-яким передбачуваним випереджувальним заходам, зокрема, якщо існує загроза зайнятості; по рішеннях, що можуть призвести до значних змін в організації роботи або договірних відносинах), право роботодавця не розкривати працівникам (їхнім представникам) інформацію у випадках, якщо це завдасть серйозних збитків підприємству або установі, відповідальність та санкції за порушення норм законодавства, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, - повністю відображені в нормах відповідних чинних законів України, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви, в тому числі:

- Кодекс законів про працю України;
- Закон України «Про соціальний діалог в Україні»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про інформацію»;

⁴² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

⁴³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁴⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#Text>

⁴⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>

чином, щоб забезпечити їхню ефективність.

3. Визначаючи або втілюючи практичні домовленості щодо інформації та консультації, роботодавець та представники працівників мають діяти в дусі співпраці та з належною увагою до їх взаємних прав та зобов'язань, беручи до уваги інтереси як підприємства або установи, так і працівників.

Стаття 2

Визначення термінів

Для цілей цієї Директиви:

(а) «**підприємство**» означає державне або приватне підприємство, що здійснює економічну діяльність, котре функціонує з метою отримання прибутку або ні, що знаходиться в межах території держав-членів;

(б) «**установа**» означає суб'єкт підприємницької діяльності, визначений згідно з національним законодавством та практикою, розташований в межах території держави-члена, де економічна діяльність здійснюється на постійній основі з застосуванням людських та матеріальних ресурсів;

(с) «**роботодавець**» означає фізичну або

охорону трудових прав працівників.

ч. 1 ст. 3 (Регулювання трудових відносин):

Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. (...)

Ст. 251 (Обов'язок роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань):

Роботодавець зобов'язаний в тижневий строк надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію щодо умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод.

У разі затримки виплати заробітної плати роботодавець зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати

- Кодекс України з питань процедур банкрутства.

Аналіз проекту Закону “Про працю”⁴⁶ від 23.09.2022 свідчить про те, що головні положення Директиви не знайшли в ньому відображення. Проте, оскільки всі суттєві положення Директиви розкриті, головним чином, в інших чинних законах України, дана обставина не впливає на стан імплементації положень Директиви в національному законодавстві України.

⁴⁶ <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ac3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu>

юридичну особу, що є учасником трудових контрактів або трудових відносин з працівниками, згідно з національним законодавством та практикою;

(d) «**працівник**» означає будь-яку особу, що, у зацікавленій державі-члені, є захищеною як працівник національним законодавством щодо зайнятості та згідно з національною практикою;

(e) «**представники працівників**» означає представників працівників, передбачених національними законами та/або практиками;

(f) «**інформування**» означає передачу роботодавцем представникам працівників даних з метою надання їм можливості ознайомитись з предметом питання та вивчити його;

(g) «**консультація**» означає обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем.

Стаття 3

Сфера застосування

1. Ця Директива буде застосовуватись відповідно до рішення держав-членів, до:

(a) підприємств, що надають роботу щонайменш 50 працівникам в будь-якій державі-члені, або

(b) установ, що надають роботу

її профспілковому органу. У разі відмови роботодавця надати таку інформацію чи дозвіл на отримання інформації його дії або бездіяльність можуть бути оскаржені до суду.

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

Ст. 1 (Соціальний діалог):

Соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

ч. 1 ст. 4 (Рівні та сторони соціального діалогу):

1. Соціальний діалог здійснюється:

на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі;

на локальному рівні (на підприємстві, в

щонайменш 20 працівникам в будь-якій державі-члені.

Держави-члени повинні визначити метод для обчислення граничної кількості працівників, яким надається робота.

2. У відповідності до принципів та цілей цієї Директиви, державам-членам дозволяється сформулювати *особливі положення*, що застосовуються до підприємств або установ, що переслідують *безпосередньо та виключно політичні, професійні, організаційні, релігійні, благодійні, освітні, наукові або мистецькі цілі, а також цілі, що включають інформування або висловлення думок*, за умови що, до дати набрання чинності цією Директивою, положення такого характеру вже існують в національному законодавстві.

3. Державам-членам дозволяється відхилитися від цієї Директиви через особливі положення, що застосовуються до команд суден дальнього плавання.

Стаття 4

Практичні домовленості щодо інформування та консультації

1. Згідно з принципами, встановленими в статті 1, та без порушень будь-яких положень та/або діючих практик більш сприятливих для працівників держави-

установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

(...)

Ст. 8 (Форми здійснення соціального діалогу):

1. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

обміну інформацією;

консультацій;

узгоджувальних процедур;

колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

2. Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

3. Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції.

члени визначають практичні домовленості для застосування права на отримання інформації та консультації на відповідному рівні згідно з цією статтею.

2. Інформування та консультація охоплюють:

(a) інформацію по сучасному та можливому розвитку діяльності підприємства або установи та економічної ситуації;

(b) інформацію та консультацію по ситуації, структурі та можливому розвитку зайнятості в межах підприємства або установи та по будь-яким передбачуваним випереджувальним заходам, зокрема, якщо існує загроза зайнятості;

(c) інформація та консультація по рішеннях, що можуть призвести до значних змін в організації роботи або договірних відносинах, включаючи ті, що охоплені положеннями Співтовариства, на які посилаються у статті 9.

3. Інформація надається в такий час, в такій формі та з таким змістом, щоб надати можливість, особливо, представникам працівників вивчити її належним чином та, якщо необхідно, підготуватись до консультації.

4. Консультації проходять:

(a) при забезпеченні того, що час, метод та зміст є відповідними;

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

4. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами.

Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

(...)

ч.1 ст. 9 (Органи соціального діалогу):

1. Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному статтями 11 та 17 цього Закону, утворюються Національна

(b) на важливому рівні керівництва та представництва, в залежності від предмету дискусії;

(c) на основі інформації, наданої роботодавцем згідно зі статтею 2(f), та висновку, який мають сформулювати представники працівників;

(d) в такий спосіб щоб надати представникам працівників можливість зустрітися з роботодавцем та отримати обґрунтовану відповідь на будь-який висновок, що вони сформулюють;

(e) з наміром досягти згоди щодо рішень в сфері дії прав роботодавців, згаданих у пункті 2(c).

Стаття 5

Інформація та консультація, що походить із угоди

Державам-членам дозволяється доручити керівництву та працівникам на відповідному рівні, включаючи рівень підприємства або установи, вільно визначити в будь-який час, встановлювати шляхом переговорів в угоді сторін практичні домовленості стосовно інформації та консультації працівників. Ці угоди та угоди, що існують на дату, встановлену в статті 11, а також будь-які наступні зміни і доповнення до таких угод, можуть встановлювати, дотримуючись

тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

(...)

Ст. 19 (Контроль та відповідальність):

1. Контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами соціального діалогу.

2. Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Основні норми Закону України «Про

принципів, визначених в статті 1 та із врахуванням умов та обмежень, встановлених державами-членами, положення, що відрізняються від тих, що згадуються у статті 4.

Стаття 6

Конфіденційна інформація

1. Держави-члени повинні передбачити те, щоб, в межах умов встановлених національним законодавством, представники працівників та будь-які експерти, які їм допомагають, не мали права розкривати працівникам або третім сторонам будь-яку конфіденційну інформацію, яку в законних інтересах підприємства або установи було їм надано. Це зобов'язання залишається в силі навіть якщо вищезгадані представники або експерти закінчили свою роботу. Однак, держава-член може дозволити представникам працівників або будь-кому, хто допомагає їм, передати конфіденційну інформацію працівникам або третім сторонам, які зв'язані зобов'язанням конфіденційності.

2. Держави-члени повинні передбачити те, щоб, в особливих випадках та в межах умов та обмежень, встановлених національним законодавством, роботодавець не був зобов'язаний

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

повідомляти інформацію або надавати консультацію, якщо характер цієї інформації або консультації є таким, що він завдасть серйозної шкоди функціонуванню підприємства або установи.

3. Без порушення існуючих національних процедур, держави-члени повинні передбачати адміністративні або правові процедури на той випадок, якщо роботодавець вимагає конфіденційності, або не надає інформацію згідно з пунктами 1 та 2. Вони можуть також передбачити процедури, призначені для збереження конфіденційності інформації стосовно цього питання.

Стаття 7

Захист представників працівників

Держави-члени мають забезпечувати представникам працівників належний захист під час виконання ними своїх функцій, та гарантії надання їм можливості належним чином виконувати покладені на них обов'язки.

Стаття 8

Захист прав

1. Держави-члени мають передбачити належні заходи у випадку невиконання цієї Директиви роботодавцю або представникам працівників. Зокрема, вони

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

повинні забезпечити належні адміністративні або правові процедури для надання можливості виконання зобов'язань, що походять із цієї Директиви.

2. Держави-члени повинні передбачити адекватні санкції, які будуть застосовуватись до роботодавця або представників працівників у випадку порушення цієї Директиви. Ці санкції повинні бути ефективними, відповідними та превентивними.

Стаття 9

Зв'язок між цією Директивою та іншими національними положеннями та положеннями Співтовариства

1. Ця Директива не порушує специфічних процедур надання інформації та консультації, встановлених в статті 2 Директиви 98/59/ЄС та статті 7 Директиви 2001/23/ЄС.
2. Ця Директива не порушує положень, прийнятих згідно з Регламентами 94/45/ЄС та 97/74/ЄС.
3. Ця Директива не порушує інших прав на інформацію, консультацію та участь згідно з національним законом.
4. Імплементация цієї Директиви не буде істотною підставою для будь-якого регресу по відношенню до ситуації, яка вже превалює в кожній державі-члені, та по

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

відношенню до загального рівня захисту працівників у сферах, до яких вона застосовується.

Стаття 10

Тимчасові положення

Незважаючи на статтю 3, держава-член в якій на дату набрання чинності цієї Директивою не має ані загальної постійної та передбаченої законом системи інформування та консультації працівників, ані загальної, постійної та передбаченої законом системи представництва працівників на робочому місці, що дозволяє працівникам бути представленими задля цієї мети, може обмежити застосування національних положень, що застосовують цю Директиву, до:

- (а) підприємств, що надають роботу щонайменш 150 працівникам, або установ, що надають роботу щонайменш 100 працівникам, до 23 березня 2007 року, та
- (б) підприємств, що надають роботу щонайменш 100 працівникам, або установ, що надають роботу щонайменш 50 працівникам, впродовж року після дати, зазначеної в пункті (а).

Стаття 11

Імплементация

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

1. Держави-члени мають прийняти закони та підзаконні акти, необхідні для забезпечення відповідності цієї Директиви не пізніше 23 березня 2005 року, або забезпечать те, що керівництво та працівники представлять до цієї дати необхідні положення шляхом домовленості; держави-члени зобов'язані вживати необхідних заходів, щоб мати можливість гарантувати результати, накладені цією Директивою, в усі часи. Вони без затримки інформуватимуть про це Комісію.

2. Якщо держави-члени приймають ці заходи, вони повинні містити посилання на цю Директиву або повинні супроводжуватись такими посиланнями при нагоді їх офіційного опублікування. Методи здійснення таких посилань встановлюються державами-членами.

Стаття 12

Перегляд Комісією

Не пізніше ніж 23 березня 2007 року Комісія, спільно з державами-членами та соціальними партнерами на рівні Співтовариства, перегляне застосування цього Регламенту з метою запропонування будь-яких необхідних змін.

Стаття 13

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.

(...)

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності в день його публікації в “Офіційному Віснику Європейських Співтовариств”.

Стаття 14**Адресати**

Цю Директиву адресовано державам-членам.

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.

(...)

Ст. 18 (Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди):

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до

звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Ст. 19 (Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю):

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ст. 20 (Порядок притягнення до відповідальності):

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного

договору, угоди або відповідних комісій.

Основні норми Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

Ст. 2 (Професійні спілки):

Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.

Діяльність профспілок будується на принципах законності та гласності. Інформація щодо їх статутних і програмних документів є загальнодоступною.

Ст. 3 (Сфера дії Закону):

Дія цього Закону поширюється на діяльність профспілок, їх організацій, об'єднань профспілок, профспілкових органів і на профспілкових представників у межах їх повноважень, на роботодавців, їх об'єднання, а також на державні органи та органи місцевого самоврядування.

(...)

Ст. 19 (Право профспілок, їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок):

Профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян.

У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках.

У питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ.

Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, державними органами та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Ст. 20 (Право профспілок, їх об'єднань на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод):

Профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом.

(...)

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

Ст. 13 (Право особи на захист прав у сфері зайнятості населення):

Кожен має право на оскарження рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, що застосовують найману працю, а також дій або бездіяльності посадових осіб, що призвели до порушення права особи на зайнятість, відповідно до законодавства.

ч. 1 ст. 50 (Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення):

1. Права і обов'язки роботодавців та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" та "Про соціальний діалог в Україні", іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на загальнодержавному, галузевому та регіональному рівнях.

(...)

ч. 1 ст. 51 (Участь професійних спілок та їх об'єднань у забезпеченні зайнятості населення):

1. Права і обов'язки професійних спілок та їх об'єднань щодо забезпечення зайнятості населення, захисту від безробіття та його наслідків визначаються цим Законом, законами України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про соціальний діалог в Україні", іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.

(...)

ч. 1 ст. 53 (Відповідальність за порушення

законодавства про зайнятість населення):

1. Посадові особи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, а також фізичні особи - підприємці, винні у порушенні законодавства про зайнятість населення, несуть відповідальність згідно із законодавством.

(...)

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

Ст. 21 (Інформація з обмеженим доступом):

1. Інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація.

2. Конфіденційною є інформація про фізичну особу, а також інформація, доступ до якої обмежено фізичною або юридичною особою, крім суб'єктів владних повноважень. Конфіденційна інформація може поширюватися за бажанням (згодою) відповідної особи у визначеному нею порядку відповідно до передбачених нею умов, а також в інших випадках, визначених законом.

Відносини, пов'язані з правовим режимом конфіденційної інформації, регулюються

законом.

3. Порядок віднесення інформації до таємної або службової, а також порядок доступу до неї регулюються законами.

(...)

Основні норми Кодексу України з питань процедур банкрутства, які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви:

ч.ч. 1, 3, 8 ст. 48 (Збори кредиторів та комітет кредиторів):

Протягом 10 днів з дня постановлення ухвали за результатами попереднього засідання господарського суду розпорядник майна письмово повідомляє кредиторів згідно з реєстром вимог кредиторів, уповноважену особу працівників боржника та уповноважену особу засновників (учасників, акціонерів) боржника про місце і час проведення зборів кредиторів та організовує їх проведення.

(...)

У зборах кредиторів боржника можуть брати участь із правом дорадчого голосу:

(...)

представник працівників боржника;

(...)

У роботі комітету мають право брати участь з правом дорадчого голосу арбітражний керуючий, представник працівників

| | | | |
|----|--|--|---|
| | | боржника, уповноважена особа засновників (учасників, акціонерів) боржника, забезпечений кредитор, у разі необхідності представник органу, уповноваженого управляти державним майном, і представник органу місцевого самоврядування. (...) | |
| 8. | Директива⁴⁷ Європейського Парламенту та Ради № 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі | | |
| | Головне завдання Директиви полягає в покращенні умов праці шляхом заохочення більш прозорості і передбачуваної зайнятості із забезпеченням гнучкості ринку праці, визначення мінімальних прав, що поширюються на кожного працівника у ЄС, який має трудовий договір або трудові відносини згідно з визначенням у чинному законодавстві, колективних угодах або практиці в кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС ⁴⁸ , | Перелік основних законів України, що регулюють правовідносини, аналогічні тим, які врегульовано у Директиві: <ul style="list-style-type: none"> • Кодекс законів про працю України⁴⁹ (далі — КЗпП); • Закон України «Про зайнятість населення»⁵⁰; • Закон України «Про професійний розвиток працівників»⁵¹; | В результаті проведеного аналізу вбачається, що головні положення Директиви, включаючи сферу дії Директиви, мінімальні права, що поширюються на кожного працівника, що працює за трудовим договором, обов'язок роботодавця надати кожному працівникові визначену необхідну інформацію на виконання цієї Директиви (сторони, місце і умови праці, відпустки, винагорода, інші істотні умови) у письмовій формі), мінімальні вимоги щодо умов праці (максимальна тривалість |

⁴⁷ Чинна з 01.08.2022, нова: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj> ; замінює собою попередню Директиву Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди

⁴⁸ Суд ЄС – Суд Європейського Союзу. В даному випадку маються на увазі витлумачені практикою Суду ЄС, зокрема Рішенням Суду ЄС від 3 липня 1986 р. у справі Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61985CJ0066&qid=1669038502428>) та іншими Рішеннями Суду ЄС критерії визначення статусу працівника. Так, за умови відповідності цим критеріям домашні працівники, працівники на вимогу, працівники з непостійною роботою, працівники з оплатою ваучерами, працівники з мобільними застосунками, стажери та учні могли б підпадати під дію цієї Директиви. Справжні самозайняті особи не повинні підпадати під дію цієї Директиви, тому що вони не відповідають цим критеріям. Зловживання статусом самозайнятих осіб, визначеним у національному законодавстві, чи то на національному рівні, чи то у транскордонних ситуаціях, часто є однією з форм не належним чином задекларованої праці. Фіктивна самозайнятість має місце, коли особа заявила, що є самозайнятою, хоча характер відносин відповідає умовам, характерним для трудових, щоб уникнути певних юридичних або фінансових зобов'язань. Такі особи повинні підпадати під дію цієї Директиви. Згідно з практикою Суду ЄС, встановлення існування трудових відносин повинно здійснюватися на основі фактів щодо дійсного виконання роботи, а не на основі опису цих відносин сторонами.

⁴⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

закріплення обов'язку роботодавця надати кожному працівникові визначену необхідну інформацію на виконання цієї Директиви (сторони, місце і умови праці, відпустки, винагорода, інші істотні умови) у письмовій формі (паперовій формі або електронній формі за умови можливості довести роботодавцем вручення її працівникові), встановлення мінімальних вимог щодо умов праці (максимальна тривалість випробувального терміну, паралельна зайнятість, мінімальний ступінь передбачуваності роботи, запобігання зловживанню з договорами про роботу на вимогу, гарантії прав працівника при зміні форми зайнятості, обов'язкове навчання, колективні угоди), встановлення сприятливих для працівника правових презумпцій, закріплення права працівника на відшкодування та на судовий захист прав, які впливають з Директиви.

Головні положення Директиви:

ГЛАВА I ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- Закон України «Про колективні договори і угоди»⁵²;
- Закон України «Про міжнародне приватне право»⁵³;
- Закон України «Про медіацію»⁵⁴.

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

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

випробувального терміну, суміщення та сумісництво, гарантії прав працівника при зміні форми зайнятості, обов'язкове навчання, колективні угоди тощо), право працівника на на судовий захист загалом 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 (далі — КЗпП);
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про професійний розвиток працівників»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про міжнародне приватне право»;
- Закон України «Про медіацію», та

(2) нормах відповідних чинних підзаконних актів, які є аналогічними та/або подібними за змістом з деякими положеннями Директиви, зокрема Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій

⁵⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

⁵¹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

⁵² <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

⁵³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2709-15#Text>

⁵⁴ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>

Стаття 1**Мета, предмет і сфера застосування**

1. Мета цієї Директиви полягає у покращенні умов праці шляхом заохочення більш прозорої і передбачуваної зайнятості з забезпеченням гнучкості ринку праці.

2. У цій Директиві визначено мінімальні права, що поширюються на кожного працівника у Союзі, який має трудовий договір або трудові відносини згідно з визначенням у чинному законодавстві, колективних угодах або практиці в кожній державі-члені з урахуванням судової практики Суду ЄС.

3. Держави-члени можуть вирішити не поширювати обов'язки, передбачені у цій Директиві, на працівників, які перебувають у трудових відносинах, де їхній заздалегідь установлений та фактичний робочий час дорівнює або менше у середньому трьох годин на тиждень за базовий період, який становить чотири тижні поспіль. Час, відпрацьований на всіх роботодавців, які утворюють одне підприємство, групу чи суб'єкт, або належать до одного підприємства, групи чи суб'єкта, враховуються у цьому тригодинному середньому.

4. Пункт 3 не поширюється на трудові відносини, де гарантований обсяг оплачуваної роботи не визначається до

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. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Ст. 24 (Укладення трудового договору):

Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на

(затверджено Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 №43, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за №76).

Разом з тим, норми національного законодавства потребують доопрацювання на предмет врахування наступних положень Директиви: можливості надання працівникові інформації про істотні умови трудового договору в електронній формі з можливістю доведення роботодавцем вручення її працівникові, встановлення мінімальних вимог щодо умов праці в частині паралельної зайнятості, мінімальний ступінь передбачуваності роботи, запобігання зловживанню з договорами про роботу на вимогу, гарантій прав працівника при зміні форми зайнятості), встановлення сприятливих для працівника правових презумпцій, закріплення права працівника на відшкодування в разі порушення прав, які випливають з Директиви.

Аналіз проекту Закону “Про працю” свідчить про те, що ключові положення Директиви в загальних рисах знайшли в ньому своє відображення. Проте, не відображено наступні положення Директиви: умов праці в частині паралельної зайнятості, мінімальний ступінь

початку її виконання.

5. Держави-члени можуть визначити осіб, які є відповідальними за виконання обов'язків роботодавців, установлених цією Директивою, на період до їхнього виконання. Вони можуть також вирішити, що всі або деякі з цих обов'язків слід покласти на фізичну чи юридичну особу, яка не є стороною трудових відносин.

Цей пункт не порушує вимог Директиви 2008/104/ЄС Європейського Парламенту і Ради (14).

6. Держави-члени можуть передбачити на об'єктивних підставах, що положення, викладені у Главі III, не поширюються на державних службовців, працівників служб надзвичайних ситуацій, військово-службовців, співробітників поліції, суддів, прокурорів, слідчих та працівників інших правоохоронних органів.

7. Держави-члени можуть вирішити не застосовувати обов'язки, встановлені у статтях 12 і 13 та у пункті (а) статті 15 (1) до фізичних осіб у домогосподарствах, які виступають роботодавцями, де робота виконується для цих домогосподарств.

8. Глава II цієї Директиви поширюється на моряків і на рибалок, які працюють на морі, без порушення відповідно Директив 2009/13/ЄС і (ЄС) 2017/159. Обов'язки, встановлені у пунктах (m) та (o) статті 4 (2)

укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

6¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;

6²) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;

7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи.

При укладенні трудового договору громадянин, який вперше приймається на роботу, має право подати вимогу про оформлення трудової книжки.

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору,

передбачуваності роботи, запобігання зловживанням зі сторони працедавця (наприклад, з договорами про роботу на вимогу, використання праці під виглядом самозайнятої особи (фізичної особи – підприємця) тощо), а також необхідне уточнення інших суттєвих положень Директиви.

та у статтях 7, 9, 10 і 12, не поширюються на моряків і на рибалок, які працюють на морі.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

(а) «**робочий графік**» означає графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи;

(б) «**базові години та дні**» означають інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота;

(с) «**режим роботи**» означає форму організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем.

Стаття 3

Надання інформації

Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію на виконання цієї Директиви, у письмовій формі. Інформація надається і передається у паперовій формі або, за умови, що інформація є доступною для працівника, що вона може бути збережена і роздрукована і що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання, - у електронній формі.

оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

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.

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

**ГЛАВА II
ІНФОРМАЦІЯ ПРО ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ**

Стаття 4

Обов'язок надавати інформацію

1. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавці були зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин.

2. Інформація, згадана у пункті 1, включає, як мінімум, такі відомості:

(a) особи сторін трудових відносин;

(b) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;

(c) або:

(i) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або

(ii) коротка характеристика чи опис роботи;

(d) дата початку існування трудових відносин;

(e) у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх

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.

Ст. 27 (Строк випробування при прийнятті на роботу):

Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, - шести місяців.

Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця.

очікувана тривалість;

(f) у випадку наймання працівника через агенцію з тимчасової зайнятості – ідентифікаційні дані підприємств-користувачів, якщо і як тільки вони стануть відомі;

(g) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;

(h) право на навчання, яке надає роботодавець, якщо воно передбачено;

(i) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;

(j) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод визначення таких термінів повідомлення;

(k) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;

(l) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість стандартного робочого дня чи тижня

До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Ст. 28 (Результати випробування при прийнятті на роботу):

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення роботодавцем невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні. Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення.

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

працівника, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;

(m) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке:

(i) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;

(ii) базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;

(iii) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування, згадана у статті 10 (3);

(n) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;

(o) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими

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 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

відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем.

3. Інформація, згадана у пунктах 2 (g) - (l) та (o), може у доречних випадках бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.

Стаття 5

Строки і засоби надання інформації

1. Інформація, згадана у пунктах (a) - (e), (g), (k), (l) та (m) статті 4 (2), якщо вона вже не була надана раніше, надається особисто працівникові у формі одного чи кількох документів упродовж періоду, що починається у перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день. Інша інформація, згадана у статті 4 (2), надається особисто працівникові у формі документа у місячний строк із першого робочого дня.

2. Держави-члени можуть розробляти зразки та моделі документів, згаданих у пункті 1, та надавати їх у розпорядження працівника і роботодавця, зокрема викладаючи їх на єдиному офіційному національному веб-сайті або застосовуючи для цього інші підхожі засоби.

3. Держави-члени ЄС забезпечують, щоб

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 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.

інформація про закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди загального застосування, що регулюють чинну правову базу, котра має надаватися роботодавцями, надавалася, як правило, безкоштовно, у чіткій, прозорій, усеосяжній та легкодоступній спосіб у дистанційному режимі та електронними засобами, зокрема через існуючі онлайн-портали.

Стаття 6

Внесення змін до трудових відносин

1. Держави-члени забезпечують, щоб у випадку будь-яких змін в аспектах трудових відносин, згаданих у статті 4 (2), та будь-яких змін у додатковій інформації, що надається працівникам, направлених до іншої держави-члена чи третьої країни, згаданій у статті 7, надається роботодавцем працівникові у формі документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.

2. Вимога щодо документа, згаданого у пункті 1, не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних угодах, згадані у документах, зазначених у статті 5 (1) і, де доречно, у статті 7.

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 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,

Стаття 7**Додаткова інформація для працівників, направлених до іншої держави-члена або до третьої країни**

1. Держави-члени забезпечують, що у випадку, якщо працівник повинен працювати в іншій державі-члені або третій країні, ніж держава-член, у якій вони зазвичай працюють, роботодавець надає документи, згадані у статті 5 (1), до від'їзду працівника, причому ці документи повинні містити як мінімум наведену нижче додаткову інформацію:

- (а) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;
- (б) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;
- (с) якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;
- (д) інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про умови репатріації.

2. Держави-члени забезпечують, що відряджений працівник, який підпадає під дію Директиви 96/71/ЄС, отримав, крім зазначеного вище, таку інформацію:

- (а) винагорода, на яку працівник має право відповідно до чинного законодавства

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.

Переведення прокурорів відбувається з урахуванням особливостей, визначених законом, що регулює їхній статус.

Працівник, який повідомив про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", вчинених іншою особою, не може бути звільнений чи змушений до звільнення, притягнутий до дисциплінарної відповідальності у зв'язку з таким повідомленням або підданий іншим негативним заходам впливу, або загрозі таких заходів впливу. Викривачі корупції користуються також іншими правами та гарантіями захисту, встановленими Законом України "Про запобігання корупції".

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

Тимчасове переведення працівника на іншу

країни, що приймає;

(b) де доречно, всі надбавки, характерні для відрядження, і всі домовленості про відшкодування витрат на проїзд, харчування і проживання;

(c) посилення на єдиний офіційний національний веб-сайт, розроблений державою-членом, що приймає, на виконання статті 5 (2) Директиви 2014/67/ЄС Європейського Парламенту і Ради (15).

3. У доречних випадках інформація, згадана у пп. (b) п. 1 і пп. (a) п. 2, може бути подана у формі посилення на конкретні положення законів, нормативних актів, адміністративних чи статутних актів або колективних угод, що регулюють питання щодо цієї інформації.

4. Якщо державами-членами не встановлено інше, пункти 1 і 2 не застосовуються у випадках, де тривалість кожного періоду роботи поза межами держави-члена, в якій працівник зазвичай працює, становить чотири тижні поспіль або менше.

ГЛАВА III

МІНІМАЛЬНІ ВИМОГИ ЩОДО УМОВ ПРАЦІ

Стаття 8

Максимальна тривалість випробову-

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):

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

вального терміну

1. Держави-члени забезпечують, що у випадку, де трудові відносини обумовлюються випробувальним терміном згідно з національним законодавством або національною практикою, цей термін не перевищує шість місяців.

2. У разі строкових трудових відносин держави-члени забезпечують, щоб тривалість такого випробувального терміну була пропорційна очікуваному терміну дії договору і сумірна характерові роботи. Якщо договір продовжується з такими самими функціями та завданнями, новий випробувальний термін у таких трудових відносинах не встановлюється.

3. Держави-члени можуть, як виняток, передбачити більшу тривалість випробувального терміну, якщо це виправдано характером зайнятості або інтересами працівника. Якщо працівник відсутній на роботі впродовж випробного терміну, держави-члени можуть передбачити, щоб випробувальний термін міг бути відповідним чином продовжений залежно від тривалості відсутності.

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. 102¹ (Оплата праці за сумісництвом):

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

ПРИМІТКА.

Поняття «сумісництво» не визначено чинним КЗпП.

Відповідно до п.п. 1 і 2 Положення⁵⁵ про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій (затверджено Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів

⁵⁵ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text>

Стаття 9**Паралельна зайнятість**

1. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець не забороняв працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка, встановленого цим роботодавцем, та не ставився несприятливо через це до працівника.

2. Держави-члени можуть установити умови застосування роботодавцями на об'єктивних підставах деяких обмежень щодо несумісності, наприклад, для захисту здоров'я і безпеки працівників, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів.

Стаття 10**Мінімальний ступінь передбачуваності роботи**

1. Держави-члени забезпечують, що, якщо режим роботи працівника повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець не може вимагати від працівника працювати, крім таких випадків:

(a) робота виконується у заздальгідь визначені базові години та дні, згадані у п.п. (m) (ii) статті 4 (2);

(b) роботодавець повідомив працівника про

України від 28.06.1993 №43, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 30 червня 1993 р. за №76), сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Для роботи за сумісництвом згоди власника або уповноваженого ним органу за місцем основної роботи не потрібно.

Не є сумісництвом робота, яка визначена Переліком робіт, що додається до цього Положення.

Обмеження на сумісництво можуть запроваджуватися керівниками державних підприємств, установ і організацій разом з профспілковими комітетами лише щодо працівників окремих професій та посад, зайнятих на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, додаткова робота яких може призвести до наслідків, що негативно позначаться на стані їхнього здоров'я та безпеці виробництва. Обмеження також поширюються на осіб, які не досягли 18 років, та вагітних жінок.

(...)

покладене на нього завдання у погоджений термін повідомлення, встановлений згідно з національним законодавством, колективними угодами або практикою, зазначеними у п.п. (m) (iii) статті 4 (2).

2. Якщо одна або обидві вимоги, викладені у пункті 1, не виконані, працівник має право відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків.

3. Якщо держави-члени дозволяють роботодавцеві скасувати робоче завдання без компенсації, держави-члени вживають необхідних заходів, згідно з національним законодавством, колективними угодами чи практикою, для забезпечення права працівника на компенсацію, якщо роботодавець скасував, після закінчення зазначеного розумного строку, робоче завдання, раніше погоджене з працівником.

4. Держави-члени можуть установлювати механізми застосування цієї статті відповідно до національного законодавства, колективних угод або практики.

Стаття 11

Додаткові заходи щодо договорів про роботу на вимогу

Якщо держави-члени допускають використання договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових

Ст. 103 (Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці):

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Ст. 105 (Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника):

Працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

Ст. 221 (Органи, які розглядають трудові спори):

Трудові спори розглядаються:

1) комісіями по трудових спорах;

договорів, вони здійснюють один чи декілька наведених нижче заходів для запобігання зловживанню такими договорами:

(а) обмеження на використання і термін дії договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів;

(б) спростовна презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період;

(с) інші еквівалентні заходи, які забезпечують ефективне запобігання зловживанням.

Держави-члени інформують Комісію про такі заходи.

Стаття 12

Перехід на іншу форму зайнятості

1. Держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов випробувальний термін (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання

2) місцевими загальними судами.

Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, застосовується незалежно від форми трудового договору (...).

Ст. 222⁻¹ (Врегулювання трудових спорів шляхом медіації):

Трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом. Договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових спорах укладаються в письмовій формі.

У разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу.

(...)

Ст. 232 (Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у місцевих загальних судах):

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами:

(...)

б) працівників про оформлення трудових

вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею.

2. Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець надав обґрунтовану письмову відповідь, згадану в пункті 1, у місячний термін із дати подання вимоги. Що стосується фізичних осіб, які виступають роботодавцями, та мікро-, малих або середніх підприємств, держави-члени можуть передбачити збільшення цього строку максимум до трьох місяців, а також надання усної відповіді на наступний аналогічний запит, поданий цим самим працівником, якщо обґрунтування відповіді щодо ситуації даного працівника залишається без змін.

Стаття 13

Обов'язкове навчання

Держави-члени забезпечують, щоб у випадку, де роботодавець повинен за законодавством Союзу чи національним законодавством або колективними угодами забезпечувати працівнику навчання для виконання роботи, для якої працівника залучено, таке навчання проводиться безкоштовно, зараховується як час роботи та, де можливо, проводиться у робочі години.

Стаття 14

відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні").

Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу (...).

ч. 5 ст. 235 (Поновлення на роботі, зміна формулювання причин звільнення, оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи):

(...)

При винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації (крім випадків виконання робіт чи надання послуг за гіг-контрактом у порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про стимулювання розвитку цифрової економіки

Колективні угоди

Держави-члени можуть дозволяти соціальним партнерам підтримувати, обговорювати та укладати, відповідно до національного законодавства і практики, колективні угоди, які, забезпечуючи загальний захист працівників, устанавлюють положення щодо умов праці працівників, які відрізняються від положень, зазначених у статтях 8-13, та забезпечувати виконання таких угод.

ГЛАВА IV**ГОРИЗОНТАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ****Стаття 15****Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання**

1. Держави-члени забезпечують, щоб у випадку, коли працівник у належний строк не отримав усі або деякі з документів, згаданих у статті 5 (1) або статті 6, діяло одне чи обидва з наведених нижче положень:

(a) працівник користується сприятливими презумпціями, визначеними державою-членом, які роботодавці мають можливість спростувати;

(b) працівник має можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно отримати належну і ефективну компенсацію.

в Україні"), орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи. (...)

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

ч. 3 ст. 3 (Право на зайнятість):

(...)

3. Зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом.

(...)

Основні норми Закону України «Про

2. Держави-члени можуть передбачити, що застосування презумпцій та механізму, згаданих у пункті 1, здійснюється за умови повідомлення роботодавця та у випадку ненадання останнім відсутньої інформації у встановлений строк.

Стаття 16

Право на правовий захист

Держави-члени забезпечують, щоб працівники, включно з тими, чиї трудові відносини закінчилися, мали доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів і право на правовий захист у випадку порушень їхніх прав, що впливають із цієї Директиви.

Стаття 17

Захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків

Держави-члени запроваджують заходи, необхідні для захисту працівників, зокрема тих, хто є представниками працівників, від несприятливого ставлення з боку роботодавця і від несприятливих наслідків у результаті подання скарги на роботодавця або проваджень, порушених із метою забезпечити примусове дотримання прав, передбачених у цій Директиві.

Стаття 18

професійний розвиток працівників», які є аналогічними та/або подібними за змістом з положеннями Директиви / Угоди:

ст. 6 (Організація професійного навчання працівників):

1. Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства.

2. Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях.

3. Роботодавець може утворити окремий підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців.

4. Професійне навчання працівників організовується в порядку, визначеному (уповноваженим) центральним органом виконавчої влади [...].

5. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників.

6. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації

Захист від звільнення та тягар доведення

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для заборони звільнення або еквівалентних дій та будь-якої підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві.

2. Працівники, які вважають, що їх звільнили або вжили щодо них дій з еквівалентним ефектом на тій підставі, що вони здійснили права, передбачені у цій Директиві, можуть зажадати від роботодавця надання належним чином обґрунтованих підстав звільнення чи еквівалентних дій. Роботодавець повинен надати на цей запит письмову відповідь.

3. Держави-члени вживають необхідних заходів із метою забезпечити, щоб у випадку, де працівники, згадані у пункті 2, встановили, у суді чи іншому компетентному органі чи службі, факти, з яких можна припустити, що мало місце звільнення чи еквівалентні дії, роботодавець повинен довести, що звільнення ґрунтувалося на інших підставах, ніж підстави, згадані у пункті 1.

4. Пункт 3 не перешкоджає державам-членам вводити правила щодо доказів, більш сприятливі для працівників.

5. Держави-члени не зобов'язані

робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, - перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. За результатами формального професійного навчання працівникові видається документ про освіту встановленого зразка.

7. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Ст. 7 (Форми професійного навчання працівників):

Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами.

застосовувати пункт 2 у провадженнях, де саме суд або інший компетентний орган чи служба має розслідувати фактичні обставини справи.

3. Пункт 3 не поширюється на кримінальні провадження, якщо державою-членом не передбачено іншого.

Стаття 19

Санкції

Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, застосованих за порушення національних положень, прийнятих на виконання цієї Директиви, або вже чинних відповідних положень стосовно прав, які підпадають під дію цієї Директиви. Передбачені санкції повинні бути ефективними, сумірними та стримувальними.

ГЛАВА V

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 20

Незворотність і більш сприятливі положення

1. Ця Директива не становить вагомих підстав для зменшення загального рівня захисту, вже наданого працівникам у державах-членах.

2. Ця Директива не впливає на прерогативу держав-членів застосовувати або приймати

Ст. 15 (Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників):

1. Фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел.

2. Професійне навчання працівника може здійснюватися за його бажанням за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб.

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).

закони, нормативні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосовувати колективні угоди, які є більш сприятливими для працівників.

3. Ця Директива не порушує жодних інших прав, наданих працівникам іншими правовими актами Союзу.

Стаття 21

Транспонування та імплементація

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення дотримання цієї Директиви до 1 серпня 2022 року. Вони негайно інформують про це Комісію.

2. Коли держави-члени вживають заходів, згаданих у пункті 1, ці заходи повинні містити посилання про цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням із нагоди їхньої офіційної публікації. Методи надання такого посилання встановлюються державами-членами.

3. Держави-члени надсилають Комісії текст основних заходів національного законодавства, яких вони вжили у сфері, охопленій цією Директивою.

4. Держави-члени, відповідно до свого національного законодавства і практики, вживають належних заходів для забезпечення ефективного залучення соціальних партнерів і заохочення та

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній 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

розширення соціального діалогу з метою імплементації цієї Директиви.

5. Держави-члени можуть покласти задачу імплементації цієї Директиви на соціальних партнерів, якщо соціальні партнери спільно попросили про це, і за умови вжиття державами-членами всіх необхідних кроків, спрямованих на забезпечення того, щоб вони могли постійно гарантувати результати, передбачені цією Директивою.

Стаття 22

Перехідні положення

Права і обов'язки, передбачені у цій Директиві, поширюються на всі трудові відносини починаючи з 1 серпня 2022 року. Проте, роботодавець надає або доповнює документи, згадані у статті 5 (1) та у статтях 6 і 7, тільки на вимогу працівника, який буде вже зайнятий станом на згадану вище дату. Відсутність такої вимоги не спричинятиме виключення працівника зі сфери дії мінімальних прав, установлених у статтях 8-13.

Стаття 23

Перегляд Комісією

До 1 серпня 2027 року Комісія, після консультацій з державами-членами і соціальними партнерами на рівні Союзу та

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.

враховуючи вплив на мікро-, малі та середні підприємства, перегляне стан імплементації цієї Директиви і, якщо буде доречно, запропонує зміни до законодавства.

Стаття 24

Скасування

Директива 91/533/ЄЕС скасовується з 1 серпня 2022 року. Посилання на скасовану Директиву тлумачаться як посилання на цю Директиву.

Стаття 25

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності на двадцятий день після її публікації в «Офіційному віснику Європейського Союзу».

Стаття 26

Адресати

Ця Директива адресована державам-членам.

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.
(...)

Ст. 18 (Відповідальність за порушення і невиконання колективного договору, угоди):

На осіб, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди, накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок, іншого уповноваженого трудовим колективом органу роботодавець зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання щодо колективного договору, угоди.

Ст. 19 (Відповідальність за ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю):

Особи, які представляють роботодавця чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і винні в ненаданні інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення

контролю за виконанням колективних договорів, угод, несуть дисциплінарну відповідальність або підлягають штрафу до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Ст. 20 (Порядок притягнення до відповідальності):

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї із сторін колективного договору, угоди або відповідних комісій.

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.

(...)

Примітка.

Відповідно до ст. 8 КЗпП, трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, (...) регулюються відповідно до Закону України «Про міжнародне приватне право».

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

Ст. 3 (Сфера дії Закону):

1. Дія цього Закону поширюється на суспільні відносини, пов'язані з проведенням медіації з метою запобігання виникненню конфліктів (спорів) у майбутньому або врегулювання будь-яких конфліктів (спорів), у тому числі цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою

| | | |
|--|---|--|
| | <p>примирення потерпілого з підозрюваним (обвинуваченим). Законодавством можуть передбачатися особливості проведення медіації в окремих категоріях конфліктів (спорів). (...)</p> | |
|--|---|--|