



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

Обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці

Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних
і європейських стандартів з питань праці

Червень, 2020

Матеріал був розроблений у межах проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» www.ilo.org/shd4Ukraine.

Зміст цієї публікації жодним чином не відображає офіційних поглядів Європейського Союзу. Відповідальність за інформацію та погляди, висловлені в публікації, несуть виключно автори.

► ПРОЄКТ ЄС-МОП

**« НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ
ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ »**

Обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці

**Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних
і європейських стандартів з питань праці**

Червень, 2020

► Зміст

► Резюме	6
► Контекст: обов'язок роботодавця надавати інформацію	8
Директива 91/533/ЄЕС	8
Директива (ЄС) 2019/1152	10
► Здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів	14
Мета і сфера застосування	14
Обов'язок роботодавця надавати інформацію	15
Надання інформації	15
Зміст інформації та строки її надання — для всього загалу працівників	17
Зміст інформації — додаткова інформація для працівників, направлених до іншої країни	21
Зміст інформації та строки її надання — додаткова інформація для відряджених працівників (охоплених Директивою 96/71/ЄС)	22
Мінімальні вимоги щодо умов праці	23
Максимальна тривалість випробного терміну	24
Паралельна зайнятість	24
Мінімальний ступінь передбачуваності роботи	25

Додаткові заходи щодо договорів про роботу на вимогу	25
Перехід на іншу форму зайнятості	25
Обов'язкове навчання	26
Колективні угоди	26
Горизонтальні положення	27
Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання	27
Право на використання ефективних засобів судового захисту	27
Захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків	27
Захист від звільнення та тягар доведення	28
Санкції	28
► Література	29

► РЕЗЮМЕ

Нові форми зайнятості призвели до збільшення кількості типів трудових відносин.

Для того, щоб забезпечити працівникам кращий захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці, країни ЄС визнали за необхідне формалізувати трудові відносини. Щоб досягти цієї мети, було встановлено, за допомогою Директиви Ради 91/533/ЄЕС, загальну вимогу про те, що кожному працівникові має бути наданий документ, який містить інформацію про основні аспекти його договору чи трудових відносин. Обов'язок надавати інформацію може бути виконаний за допомогою письмового договору, листа про призначення або одного чи кількох інших документів або, за їх відсутності, письмової заяви, підписаної роботодавцем.

Проте, після прийняття цієї директиви ринки праці зазнали глибших змін через демографічний розвиток, діджиталізацію та технологічні інновації, що призвело до виникнення нових, складніших форм зайнятості. Деякі з них істотно відрізняються від традиційних трудових відносин з точки зору передбачуваності, що веде до невизначеності щодо застосовних прав і соціального захисту відповідних працівників.

У цьому світі праці, що постійно еволюціонує, Директива (ЄС) 2019/1152 стала відповіддю на питання щодо посилення потреби працівників бути повною мірою поінформованими про їхні основні умови праці, причому своєчасно і у письмовій формі, легкодоступній для працівників.

Крім цього, щоб належним чином спрямувати розвиток цих нових форм зайнятості, ця директива передбачає також надання працівникам ряду нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення захищеності та передбачуваності трудових відносин, забезпечуючи про цьому досягнення висхідної конвергенції країн і збереження гнучкості ринку праці.

У цьому контексті даний матеріал, підготовлений у рамках Проекту технічного співробітництва «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», що фінансується ЄС і виконується МОП¹, є опорним матеріалом для тренінгів з питань обов'язку роботодавця інформувати працівників (про основні аспекти трудових відносин) і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці. Матеріал призначений для посадовців національного рівня, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів.

Очікується, що матеріал може надати їм технічні знання і настанови щодо шляхів ефективнішого узгодження української правової бази з європейськими та міжнародними трудовими нормами² і передовою практикою з метою підтримки реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, допомоги у боротьбі з незадекларованою працею та сприяння гідним умовам праці в Україні.

Його не слід розглядати як звід практичних правил, а викладені тут рекомендації не потрібно розуміти як офіційні вказівки МОП або як позицію її наглядових органів.

Київ, 11 червня 2020 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»
Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

¹ Додаткову інформацію про цей проект можна знайти за посиланням ilo.org/shd4Ukraine

² Зокрема з Рекомендацією МОП 2006 р. про трудові відносини (№ 198), Директивою Ради 91/533/ЄС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються.

► КОНТЕКСТ: ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ НАДАВАТИ ІНФОРМАЦІЮ

Директива 91/533/ЄЕС

Рада ЄС прийняла Директиву 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (European Council, 1991), мета якої — забезпечити працівникам покращений захист від можливих порушень їхніх прав і створити більш прозорий ринок праці, враховуючи розвиток нових форм роботи, який призвів до збільшення кількості різних типів трудових відносин.

Держави-члени ЄС вважали за необхідне підпорядкувати трудові відносини формальним вимогам (без шкоди стосовно форми трудового договору чи трудових відносин, а також доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових відносин), перш за все за допомогою встановлення обов'язку роботодавців письмово інформувати працівників не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, про основні аспекти трудового договору чи трудових відносин, зокрема:

- особи сторін;
- місце роботи;
- найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;
- дата початку дії договору чи трудових відносин;
- у випадку строкового договору чи строкових трудових відносин — їх очікувана тривалість;

- ▶ тривалість оплачуваної відпустки або процедура надання та визначення такої відпустки);
- ▶ тривалість термінів повідомлення, яких повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхній договір або трудові відносини припиняються, або метод визначення таких термінів;
- ▶ початкова базова сума, інші складові елементи та частота виплати винагороди;
- ▶ тривалість стандартного робочого дня чи тижня працівника;
- ▶ застосовний колективний договір чи угода, якщо такі існують.

У випадку експатріації працівника зазначений вище документ повинен містити відповідну інформацію, пов'язану з його відрядженням, і бути наданий працівникові до його від'їзду.

Крім того, у випадку будь-яких змін в основних умовах трудового договору чи трудових відносин роботодавці повинні довести їх до відома працівників у письмовій формі за першої можливості, але не пізніше місяця з дати набрання чинності зазначеними вище змінами.

Ця директива передбачає також, що обов'язок надавати інформацію може бути виконаний за допомогою письмової угоди, листа про призначення або одного чи кількох інших документів або, за їх відсутності, письмової заяви, підписаної роботодавцем.

У директиві передбачено також, що працівникам, які вважають себе скривдженими через невиконання роботодавцем згаданих вище обов'язків, гарантується можливість вирішення їхніх претензій у судовому порядку після можливих звернень до інших компетентних органів.

Згідно зі статтею 424 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС Україна взяла на себе зобов'язання поступово наблизити своє законодавство до Директиви ЄС 91/533/ЄЕС до 31 серпня 2021 року, як визначено у Додатку XL до Глави 21.

Директива (ЄС) 2019/1152

Незважаючи на те, що згідно з Директивою 91/533/ЄЕС більшість працівників Євросоюзу мають право отримувати письмову інформацію про умови своєї праці, ця директива, однак, поширюється не на всіх працівників. Наприклад, вона дозволяє виключати зі сфери її дії працівників, термін договору чи трудових відносин яких не перевищує одного місяця і (або) тривалість робочого часу протягом робочого тижня не перевищує восьми годин або у разі випадкового та (або) конкретного характеру роботи.

Крім того, через нові форми зайнятості, що виникли у результаті розвитку ринку праці починаючи з 1991 року, у захисті утворилися прогалини. По суті, після прийняття Директиви 91/533/ЄЕС ринки праці зазнали глибоких змін через демографічний розвиток, діджиталізацію та технологічні інновації, що призвело до утворення нових форм зайнятості. Деякі з них істотно відрізняються від традиційних трудових відносин з точки зору передбачуваності, що веде до невизначеності щодо застосовних прав і соціального захисту відповідних працівників (European Parliament & European Council, 2019).

На тлі зазначеного вище було зроблено висновок про те, що працівникам дедалі більше необхідно бути поінформованими про свої основні умови праці, причому своєчасно і у письмовій формі, як передбачено у Принципі № 7 Європейської опори з соціальних прав (European Parliament, Council of the European Union, & European Commission, 2017).

Крім цього, щоб належним чином спрямувати розвиток цих нових форм зайнятості, надати працівникам ряд нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення і гарантування належного рівня прозорості, безпеки та передбачуваності їхніх трудових відносин і умов праці, підтримуючи при цьому розумну гнучкість ринку праці та гнучкість нетипової зайнятості (зберігаючи цим її переваги для працівників і роботодавців), була прийнята Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

Цією директивою, що набрала чинності 31 липня 2019 року і скасовує Директиву 91/533/ЄЕС (починаючи з 1 серпня 2022 року), до останньої директиви були внесені істотні зміни та доповнення.

Вона обмежує винятки, передбачені у статті 1(2) Директиви 91/533/ЄЕС, трудовими відносинами, за яких передбачений та фактичний робочий час становить у середньому три години на тиждень або менше за базовий період у чотири тижні поспіль.

У сферу дії цієї директиви включені працівники, які не мають гарантованого робочого часу, зокрема працівники, зайняті за погодинними договорами або деякими договорами про роботу на вимогу, незалежно від кількості фактично відпрацьованих ними годин.

Директива передбачає можливість надання потрібної інформації в електронній формі за умови, що інформація є доступною для працівника, може бути збережена і роздрукована, а роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання.

Крім того, розширено перелік основних аспектів трудового договору або трудових відносин (передбачений у Директиві 91/533/ЄЕС), про які працівники повинні інформуватися у письмовій формі, з метою врахування розвитку ситуації на ринку праці, зокрема зростання масштабів нетипових форм зайнятості.

Директива (ЄС) 2019/1152 також істотно зменшила термін, у який повинна надаватися інформація про основні аспекти трудових відносин.

Ще одна інновація — обмеження максимальної тривалості випробного терміну за трудовими відносинами.

Крім того, директива передбачає, що роботодавець не може ані заборонити працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка³, встановленого

³ «Робочий графік» означає графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи.

з цим роботодавцем, ані несприятливо ставитися до працівника за це, за умови відсутності обмежень щодо несумісності на об'єктивних підставах.

Директивою встановлено також мінімальний ступінь передбачуваності роботи, коли режим роботи працівника⁴ повністю або переважно непередбачуваний, і введено конкретні заходи з запобігання зловживанням щодо використання трудових договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів.

Вона передбачає також, що працівник може — за дотримання певних умов — зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь.

Що стосується навчання, яке роботодавці за законом повинні забезпечувати працівникам, директива передбачає, що воно проводиться безкоштовно, зараховується як час роботи і, де можливо, проводиться у робочі години.

Крім того, у директиві встановлено, що соціальні партнери можуть залишати чинними, обговорювати та укладати колективні договори, угоди, якими встановлюються умови праці, що відрізняються від передбачених мінімальних вимог щодо умов праці, якщо вони забезпечують загальний захист працівників, і забезпечувати виконання таких договорів.

Директива передбачає також запровадження ряду правових презумпцій та механізмів завчасного врегулювання, які застосовуються у випадку, якщо працівник своєчасно не отримав усі або деякі з документів, на які він має право.

Стосовно права на використання ефективних засобів судового захисту у директиві передбачено, що працівники повинні мати доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів, а також пра-

⁴ «Режим роботи» означає форму організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем.

во на використання ефективних засобів судового захисту у випадку порушень згаданих вище прав.

Директива передбачає також запровадження заходів із захисту працівників від несприятливого ставлення з боку роботодавця і від несприятливих наслідків у результаті подання роботодавцеві скарги або проваджень, порушених із метою забезпечити примусове дотримання згаданих вище прав.

Крім того, директива вимагає від держав-членів ужити заходи для забезпечення заборони звільнення (або еквівалентних дій) та будь-якої підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони реалізували згадані вище права, включно з перенесенням тягаря доведення на роботодавців.

Насамкінець, директива передбачає введення ефективних, сумірних та стримувальних санкцій за порушення згаданих вище положень.

► ЗДОБУТКИ ДЛЯ ПОСАДОВЦІВ, ЯКІ ПРИЙМАЮТЬ ПОЛІТИЧНІ РІШЕННЯ, ТА СПЕЦІАЛІСТІВ- РОЗРОБНИКІВ ПРАВОВИХ АКТІВ

Мета і сфера застосування

Мета положень Директиви (ЄС) 2019/1152 полягає у тому, щоб покращити умови праці шляхом заохочення більш прозорих і передбачуваних трудових відносин⁵ із забезпеченням при цьому гнучкості ринку праці.

Вона поширюється на всіх працівників і роботодавців, які мають трудовий договір або перебувають у трудових відносинах.

Проте, зазначені нижче положення не поширюються на моряків і рибалок, які працюють на морі:

- інформація, що має надаватися у випадку, якщо режим роботи є повністю або переважно непередбачуваним, та інформацію стосовно ідентифікаційних даних установи соціального забезпечення [пункти (m) і (o) статті 4(2)];
- додаткова інформація для працівників, які направляються до іншої країни (стаття 7);
- паралельна зайнятість (стаття 9);
- мінімальний ступінь передбачуваності роботи (стаття 10);
- переведення на іншу форму зайнятості (стаття 12).

⁵ Трудові відносини можна визначити як відносини, у рамках яких фізична особа (працівник) зобов'язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи (роботодавця) під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу.

Крім того, держави-члени ЄС можуть розглядати питання про певні винятки та відступи від положень директиви. Наприклад:

- ▶ працівники, 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 поспіль⁶, можуть бути виключені зі сфери застосування директиви. Цей виняток, однак, неможна застосовувати до трудових відносин, де не передбачено визначення гарантованої тривалості оплачуваної роботи до її початку;
- ▶ можна передбачити на об'єктивних підставах, що положення стосовно мінімальних вимог щодо умов праці (викладені у статтях 8-14), не повинні поширюватися на державних службовців, працівників служб надзвичайних ситуацій, військовослужбовців, співробітників поліції, суддів, прокурорів, слідчих та інших працівників правоохоронних органів;
- ▶ можна не застосовувати до фізичних осіб у домогосподарствах, які виступають роботодавцями у випадках, де робота виконується для таких домогосподарств, обов'язки щодо переведення на іншу форму зайнятості, обов'язкового навчання та сприятливих презумпцій⁷.

Обов'язок роботодавця надавати інформацію

Роботодавці мають юридичний обов'язок інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин.

Надання інформації

Обов'язок роботодавця надавати кожному працівникові інформацію про основні аспекти трудових відносин має виконуватися у письмовій формі.

⁶ У цьому випадку в такому тригодинному середньому враховується час, відпрацьований на всіх роботодавців, які утворюють одне підприємство, групу чи суб'єкт або належать до одного підприємства, групи чи суб'єкта.

⁷ Викладені відповідно у статтях 12, 13 і пункті (а) статті 15(1).

Передбачена письмова інформація надається і передається у паперовій формі.

Проте, як альтернативний варіант, вона може надаватися і передаватися в електронній формі, але лише за умови, що:

- ▶ ця інформація є доступною для працівника;
- ▶ ця інформація може зберігатися та друкуватися;
- ▶ роботодавець зберігає доказ передачі або отримання.

Потрібна інформація надається особисто працівникові у формі одного чи кількох документів.

У ряді юрисдикцій дуже поширений такий спосіб виконання роботодавцями свого юридичного обов'язку інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин, як формалізація трудових відносин шляхом укладення «трудового договору»⁸, який тут означає формальний письмовий договір між двома сторонами (роботодавцем і працівником), котрий визначає основні аспекти трудових відносин, доводить факт їхнього існування і регулює взаємини між сторонами.

Згідно з Директивою (ЄС) 2019/1152, держави-члени ЄС можуть розробляти шаблони та моделі документів, які використовуватимуться для надання потрібної інформації, та надавати їх у розпорядження працівників і роботодавців, зокрема викладаючи їх на єдиному офіційному національному веб-сайті або застосовуючи для цього інші підхожі засоби.

Важливо зазначити, однак, що, хоча надання роботодавцем письмової інформації про основні аспекти трудових відносин або існування формального письмового трудового договору доводить факт існування трудових відносин, відсутність цієї інформації чи договору не обов'язково означає, що трудові відносини відсутні.

⁸ Який часто називають також «угодою про наймання» або «контрактом на роботу за наймом».

Насправді існування трудових відносин не залежить ані від надання роботодавцем письмової інформації про основні аспекти трудових відносин, ані від існування формального письмового трудового договору між сторонами.

По суті, трудові відносини можуть існувати, коли роботодавець не надав письмової інформації про основні аспекти трудових відносин, коли немає формального письмового трудового договору і навіть коли існує домовленість про протилежне (договірна або інша) між сторонами, якщо фізична особа виконує за винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу.

Зміст інформації та строки її надання — для всього загалу працівників.

Основними аспектами трудових відносин, щодо яких роботодавці зобов'язані інформувати працівників, є:

- 1) особи сторін трудових відносин;
- 2) 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;
- 3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;
- 4) дата початку існування трудових відносин або, у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;
- 5) у випадку наймання працівника через агенцію з тимчасової зайнятості — ідентифікаційні дані підприємств-користувачів (якщо і як тільки вони стануть відомі);

- 6) тривалість і умови випробного терміну (якщо він передбачений)⁹;
- 7) право на навчання, яке надає роботодавець (якщо воно передбачено)¹⁰;
- 8) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник (або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки)¹¹;
- 9) 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)¹²;
- 10) винагорода (включно з початковою базовою сумою, іншими складовими, якщо вони існують, зазначеними окремо), частота і метод виплати винагороди¹³;
- 11) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість стандартного робочого дня чи тижня працівника, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи¹⁴;
- 12) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець повинен інформувати працівника про таке:

⁹ Ця інформація може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні договори, угоди, що регулюють ці питання. Для того, щоб полегшити подання такої інформації, однак, у Директиві (ЄС) 2019/1152 передбачено, що держави-члени ЄС забезпечують, щоб інформація про закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні договори, угоди загального застосування, що регулюють чинну правову базу, котра має надаватися роботодавцями, надавалася, як правило безкоштовно, у чіткий, прозорий, усеосяжний та легкодоступний спосіб у дистанційному режимі та електронними засобами, зокрема через існуючі онлайн-портали.

¹⁰ Ця інформація може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні договори, угоди що регулюють ці питання.

¹¹ Там само.

¹² Там само.

¹³ Там само.

¹⁴ Там само.

- a) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;
 - b) базові години та дні¹⁵, у які від працівника можуть вимагати працювати;
 - c) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування;
- 13) колективні договори, угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних договорів, угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці договори;
- 14) якщо це є обов'язком роботодавця — ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення додаткового соціального захисту, надаваного роботодавцем¹⁶.

Зазначена вище інформація, якщо вона вже не була надана раніше, має бути надана особисто працівникові у формі одного чи кількох документів у такі строки:

- інформація, згадана вище у пп. 1-4, 6 і 10-12, — упродовж періоду, що починається у перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день;
- інформація, згадана вище у пп. 5, 7-9, 13 і 14, — у місячний строк із першого робочого дня.

¹⁵ «Базові години та дні» — це інтервали часу в зазначені дні, під час яких на вимогу роботодавця може виконуватися робота.

¹⁶ Ця інформація може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні договори, угоди, що регулюють ці питання.

Будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин повинні бути доведені роботодавцем до відома працівника у формі документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності¹⁷.

На цьому етапі варто згадати додатковий обов'язок роботодавця інформувати працівників щодо питань безпеки і здоров'я на роботі (БЗР), як передбачено статтею 10 Директиви 89/391/ЄЕС. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники та (або) їхні представники на підприємстві та (або) в організації, а також роботодавці працівників інших підприємств та (або) організацій, залучених до роботи на його підприємстві та (або) у його організації, та їхні працівники одержували всю необхідну інформацію стосовно:

- 1) загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів та дій щодо підприємства та (або) організації в цілому, а також щодо кожного виду робочого місця і (або) робіт;
- 2) заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, зокрема прізвищ працівників, призначених для виконання цих заходів, умов їхнього навчання та наявного обладнання.

Крім того, роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб працівники, які виконують особливі функції щодо безпеки і здоров'я працівників, або представники працівників, на яких покладено конкретну відповідальність за безпеку і здоров'я працівників, для виконання своїх функцій мали доступ до:

- 1) оцінки загроз для безпеки і здоров'я на роботі (зокрема тих, з якими стикаються групи працівників, що перебувають в умовах підвищеної небезпеки);

¹⁷ Обов'язок повідомляти про зміни в основних аспектах трудових відносин не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних договорах, угодах, на які було подано посилання у попередніх інформаційних документах.

- 2) запобіжних і захисних заходів, які мають бути здійснені, та, якщо необхідно, до засобів захисту, які слід використовувати;
- 3) переліку нещасних випадків на роботі, які викликали втрату працівником працездатності більше, ніж на три робочі дні;
- 4) складених звітів про нещасні випадки на роботі, що трапились із його працівниками;
- 5) інформації, одержаної за результатами здійснення захисних і запобіжних заходів, а також діяльності інспекційних відомств і органів, відповідальних за безпеку і здоров'я.

Зміст інформації — додаткова інформація для працівників, направлених до іншої країни¹⁸

Якщо працівники повинні працювати в іншій країні, ніж країна, в якій вони зазвичай працюють, роботодавець зобов'язаний надати кожному з них, на додаток до інформації про основні аспекти, зазначені вище, як мінімум додаткову інформацію, наведену нижче:

- 1) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;
- 2) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці¹⁹;
- 3) якщо доречно, інформація про виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;
- 4) інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про її умови.

Якщо працівник має працювати в іншій країні, ніж країна, в якій він зазвичай працює, потрібна інформація повинна бути надана до від'їзду працівника і має включати:

¹⁸ Якщо не встановлено інше, обов'язок надавати додаткову інформацію працівникам, які повинні працювати в іншій країні, не застосовується, якщо тривалість кожного періоду роботи поза межами країни, в якій працівник зазвичай працює, становить чотири тижні поспіль або менше.

¹⁹ У доречних випадках ця інформація може бути подана у формі посилання на конкретні положення законів, нормативних актів, адміністративних чи статутних актів або колективних договорів, угод, що регулюють питання щодо цієї інформації.

- ▶ основні аспекти трудових відносин, які мають доводитися до відома всього загалу працівників;
- ▶ зазначену вище додаткову інформацію для працівників, направлених до іншої країни.

Будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин працівника, направленого до іншої країни, повинні бути доведені роботодавцем до відома працівника у формі документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності²⁰.

Зміст інформації та строки її надання — додаткова інформація для відряджених працівників²¹ (охоплених Директивою 96/71/ЄС)²²

Відряджених працівників роботодавці повинні додатково інформувати про таке:

- 1) винагорода, на яку працівник має право відповідно до чинного законодавства країни, що приймає²³;
- 2) де доречно, всі надбавки, характерні для відрядження, і всі домовленості про відшкодування витрат на проїзд, харчування і проживання;
- 3) посилання на єдиний офіційний національний веб-сайт, розроблений країною, що приймає²⁴.

²⁰ Обов'язок повідомляти про зміни в основних аспектах трудових відносин не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних договорах, угодах, на які було подано посилання у попередніх інформаційних документах.

²¹ «Відряджений працівник» — це працівник, який протягом обмеженого періоду часу виконує роботу на території іншої держави-члена, ніж держава-член, у якій він зазвичай працює [ст. 2(1) Директиви 96/71/ЄС].

²² Якщо не встановлено інше, обов'язок надавати додаткову інформацію відрядженим працівникам не застосовується, якщо тривалість кожного періоду роботи поза межами країни, в якій працівник зазвичай працює, становить чотири тижні поспіль або менше.

²³ У доречних випадках ця інформація може бути подана у формі посилання на конкретні положення законів, нормативних актів, адміністративних чи статутних актів або колективних договорів, угод, що регулюють питання щодо цієї інформації.

У випадку з відрядженими працівниками потрібна інформація повинна бути надана до від'їзду працівника і має включати:

- ▶ основні аспекти трудових відносин, які мають доводитися до відома всього загалу працівників;
- ▶ додаткову інформацію для працівників, направлених до іншої країни;
- ▶ зазначену вище додаткову інформацію для відряджених працівників.

Будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин відрядженого працівника повинні бути доведені роботодавцем до відома працівника у формі документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності²⁵.

Мінімальні вимоги щодо умов праці

Як ми побачили вище, Директива (ЄС) 2019/1152 передбачає обов'язок роботодавців забезпечити, щоб працівники були повною мірою поінформовані про їхні основні умови праці, причому своєчасно і у письмовій формі, легкодоступній для працівників.

Крім цього, враховуючи зростання потреби у належному спрямуванні розвитку нових форм зайнятості у світі праці, що постійно еволюціонує, ця директива також надає працівникам ряд згаданих вище нових мінімальних прав, спрямованих на заохочення безпеки та передбачуваності їхніх трудових відносин і умов праці, забезпечуючи про цьому досягнення висхідної конвергенції держав-членів ЄС і збереження гнучкості ринку праці.

²⁵ Обов'язок повідомляти про зміни в основних аспектах трудових відносин не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних договорах, угодах, на які було подано посилання у попередніх інформаційних документах.

Максимальна тривалість випробного терміну

Директива встановлює, що у випадку, де трудові відносини обумовлюються випробним терміном, він не перевищує шість місяців²⁶.

У разі строкових трудових відносин:

- ▶ тривалість такого випробного терміну повинна бути пропорційна очікуваному терміну дії договору і сумірна характерові роботи;
- ▶ якщо договір продовжується з такими самими функціями та завданнями, новий випробний термін у таких трудових відносинах не встановлюється.

Паралельна зайнятість

Згідно з Директивою (ЄС) 2019/1152, роботодавець не може:

- ▶ заборонити працівникові проваджувати трудову діяльність з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка, встановленого з цим роботодавцем;
- ▶ несприятливо ставитися до працівника за це.

Разом з тим, держави-члени можуть передбачити встановлення роботодавцями, на об'єктивних підставах, деяких обмежень щодо несутимності, як-от:

- ▶ здоров'я і безпека;
- ▶ забезпечення конфіденційності діяльності;
- ▶ сумлінність державної служби;
- ▶ уникнення конфліктів інтересів.

²⁶ З цієї норми про максимальну тривалість випробного періоду передбачені певні винятки: 1) можливість для держав-членів, як виняток, передбачати довший випробний термін, якщо це виправдано характером роботи або інтересами працівника; 2) випадок, якщо працівник був відсутній протягом випробного терміну (у цій ситуації держави-члени ЄС можуть передбачити продовження випробного терміну на період, що відповідає тривалості відсутності).

Мінімальний ступінь передбачуваності роботи

Директива (ЄС) 2019/1152 встановлює також мінімальний ступінь передбачуваності роботи, згідно з яким, якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний:

- 1) роботодавець не може вимагати від працівника працювати, крім таких випадків:
 - а) робота виконується у заздалегідь визначені та погоджені базові години та дні;
 - б) роботодавець повідомив працівникові про покладене на нього завдання у погоджений термін повідомлення;
- 2) якщо одна або обидві наведені вище вимоги не виконані, працівник має право відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків;
- 3) працівник має право на компенсацію, якщо роботодавець скасував, після закінчення зазначеного розумного строку, завдання, раніше погоджене з працівником.

Додаткові заходи щодо договорів про роботу на вимогу

Крім того, директива передбачає, що у випадках, де юридично передбачено використання договорів про роботу на вимогу або аналогічних трудових договорів, слід запровадити один чи декілька наведених нижче (або еквівалентних) заходів для запобігання зловживанню такими договорами:

- 1) обмеження на їх використання і термін дії;
- 2) спростовна презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період.

Перехід на іншу форму зайнятості

Працівник, який відпрацював на одного й того ж роботодавця мінімум шість місяців і пройшов випробний термін (якщо такий пе-

редбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь у місячний термін із дати подання згаданої вище вимоги.

Якщо роботодавцем є фізична особа, мікро-, мале чи середнє підприємство:

- ▶ згаданий вище строк може бути збільшений максимум до трьох місяців;
- ▶ може бути передбачено надання усної відповіді на наступний аналогічний запит, поданий цим самим працівником (якщо обґрунтування відповіді щодо ситуації даного працівника залишається без змін).

Обов'язкове навчання

Щодо навчання, яке роботодавці повинні забезпечувати працівникам для виконання роботи, для якої їх залучено, директива передбачає таке:

- ▶ навчання працівників проводиться безкоштовно;
- ▶ навчання зараховується як час роботи;
- ▶ де можливо, навчання проводиться у робочі години.

Колективні договори, угоди

Соціальні партнери повинні мати можливість залишати чинними, обговорювати та укладати колективні договори, угоди якими встановлюються умови праці, що відрізняються від передбачених мінімальних вимог щодо умов праці, якщо вони забезпечують загальний захист працівників, і забезпечувати виконання таких договорів, угод.

Горизонтальні положення

Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання

Директивою передбачено також запровадження правових презумпцій та механізмів завчасного врегулювання, згідно з якими, якщо працівник у належний строк не отримав усі або деякі з документів, які він має право отримати, то, з урахуванням необхідності попереднього повідомлення роботодавця та у випадку ненадання останнім відсутньої інформації у встановлений строк:

1. працівник користується сприятливими презумпціями, які роботодавці мають можливість спростувати, і (або)
2. працівник має можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно отримати належний і ефективний судовий захист.

Право на використання ефективних засобів судового захисту

Директива також приписує державам-членам забезпечити, щоб працівники²⁷ мали доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів і право на використання ефективних засобів судового захисту.

Захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків

Директивою передбачено також запровадження заходів 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 згаданих вище прав.

²⁷ Включно з тими, чиї трудові відносини закінчилися.

Захист від звільнення та тягар доведення

Крім того, директива передбачає обов'язок держав-членів уживати необхідних заходів для забезпечення заборони звільнення (або еквівалентних дій) та будь-якої підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони здійснили згадані вище права.

У ній передбачено також, що якщо працівники вважають, що їх звільнили або вжили щодо них дій з еквівалентним ефектом на тій підставі, що вони здійснили згадані вище права:

- ▶ вони повинні мати можливість зажадати від роботодавця надання належним чином обґрунтованих підстав для звільнення чи еквівалентних дій, а роботодавець повинен надати на цей запит письмову відповідь;
- ▶ повинна бути передбачена можливість установити факти, у суді чи іншому компетентному органі чи службі, з яких можна припустити, що мало місце звільнення чи еквівалентні дії, а роботодавець повинен довести, що звільнення ґрунтувалося на інших підставах, ніж на підставі здійснення працівниками зазначених вище прав²⁸.

Санкції

Насамкінець, директива передбачає обов'язок держав-членів запроваджувати ефективні, сумірні та стримувальні санкції за порушення законодавства, яким транспонуються або вже забезпечуються згадані вище права.

²⁸ Що стосується останнього: 1) це не повинно перешкоджати державам-членам вводити правила щодо доказів, більш сприятливі для працівників; 2) це не повинно вимагатися у провадженнях, де саме суд або інший компетентний орган чи служба має розслідувати фактичні обставини справи; 3) це не повинно поширюватися на кримінальні провадження (якщо державою-членом не передбачено іншого).

► ЛІТЕРАТУРА

Україна і ЄС (2014). Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом і його державами-членами. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1-2137.

European Council. (1989). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. Official Journal of the European Communities, (L391), 183/1-183/8.

European Council. (1991). Directive No. 91/533/EEC, of 14 October 1991, on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. Official Journal of the European Communities, (L 288), 32-35.

European Council. (2001). Directive No. 2001/23/EC, of 12 March 2001, on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses. Official Journal of the European Communities, (L 82), 16-20.

European Parliament, Council of the European Union, & European Commission. (2017). European Pillar of Social Rights.

European Parliament, & European Council. (1996). Directive No. 96/71/EC, of 16 December 1996, concerning the posting of workers in the framework of the provision of services. Official Journal of the European Communities, (L 18), 18/1-18/6.

European Parliament, & European Council. (2014). Directive No. 2014/67/EU, of 15 May 2014, on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services and amending Regulation (EU) No 1024/2012 on administrative cooperation through the Internal Market Information System ('the IMI Regulation').

European Parliament, & European Council. (2018). Directive (EU) 2018/957, of 28 June 2018, amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services.

European Parliament, & European Council. (2019). Directive (EU) 2019/1152, of 20 June 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union. Official Journal of the European Union, (L 186), 105–121.

МОП (1982). Конвенція про припинення трудових відносин (№ 158). Женева, Швейцарія.

МОП (2006). Рекомендація щодо трудових відносин (№ 198). Женева, Швейцарія: Міжнародне бюро праці.

