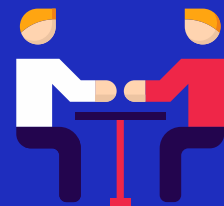


ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ІНФОРМУВАТИ ПРАЦІВНИКІВ І ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРОЗОРИ ТА ПЕРЕДБАЧУВАНІ УМОВИ ПРАЦІ



[Директива Ради 91/533/ЄЕС](#) | [Директива \(ЄС\) 2019/1152](#)

► Мета

Покращити умови праці, встановити прозорі й передбачувані трудові відносини та забезпечити гнучкість ринку праці

► Сфера застосування

Усі працівники й роботодавці, які перебувають у трудових відносинах. Окремі положення не поширюються на моряків і рибалок, які працюють на морі

► Обов'язок інформувати

Роботодавці зобов'язані інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин

Порядок інформування

Кожен працівник має бути поінформований індивідуально письмовим документом (-ами)

Основна інформація для всіх працівників:

- **1.1 Особи** сторін
- **1.2 Місце** роботи
- **1.3 Категорія** працівника або **опис роботи**
- **1.4 Дата початку трудових відносин** та, у разі строкової роботи, їхня **тривалість або дата закінчення**
- **1.5 Тривалість і умови випробувального терміну**, якщо передбачений
- **1.6 Навчання**, якщо передбачено
- **1.7 Тривалість оплачуваної відпустки**
- **1.8 Порядок припинення** трудових відносин
- **1.9 Винагорода**: розмір, компоненти, періодичність і спосіб виплати
- **1.10 Якщо режим роботи передбачуваний**: тижневий графік роботи, домовленості щодо понаднормової або змінної роботи
- **1.11 Якщо режим роботи переважно непередбачуваний**:
 - кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за додаткові години
 - базові години і дні, в які може потребуватися робота
 - мінімальний термін повідомлення перед початком роботи та дедлайн для її скасування
- **1.12 Відповідні колективні договори**
- **1.13 Органи соціального забезпечення**, які отримують внески

Додаткова інформація для працівників, направлених до іншої країни (на термін понад 4 тижні поспіль)

- **Країна(и) призначення** та тривалість
- **Валюта винагороди**
- **Винагорода** у грошовій або натуральній формі, якщо передбачено
- **Умови репатріації**

Додаткова інформація для відряджених працівників (на термін понад 4 тижні поспіль)

- **Виплата винагороди відповідно до законодавства** країни, що приймає
- **Надбавки та відшкодування витрат**
- **Посилання на офіційний національний вебсайт** країни, що приймає

Терміни надання інформації та її оновлення

- Пункти **1.1–1.5** та **1.9–1.11**: не пізніше ніж **7 календарних днів із початку роботи**
- Решта (пункти **1.6–1.8** та **1.12–1.13**): **протягом одного місяця з початку роботи**
- Будь-які зміни: **не пізніше дня набуття ними чинності**
- Додаткова інформація для **направлених або відряджених** до іншої країни працівників: **до їхнього від'їзду**

Мінімальні вимоги до умов праці

- **Максимальна тривалість випробувального терміну**
6 місяців
- **Робота за сумісництвом**
За відсутності об'єктивних підстав роботодавець не може перешкоджати працівнику працювати на іншого роботодавця поза межами робочого часу
- **Мінімальна передбачуваність роботи**
Працівник може відмовитись виконувати роботу, якщо роботодавець не дотримується погоджених базових годин і днів, а також періоду попереднього повідомлення
Працівнику призначається компенсація за скасування завдання після зазначеного прийнятного терміну
- **Перехід на іншу форму зайнятості**
Працівник повинен мати можливість просити більш передбачувані умови праці, коли визначені критерії дотримані, і отримати відповідь
- **Запобігання зловживанню договорами про роботу на вимогу**
 - Обмеження їхнього використання і терміну дії
 - Презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період
- **Обов'язкове навчання**
Якщо навчання є обов'язковим, воно повинно надаватися безкоштовно, протягом робочого часу і зараховуватися як робочий час



Захист прав працівників

- **Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання**
Якщо працівник своєчасно не отримав всю або частину інформації, повідомив про це роботодавця, але прохання не було задоволено, працівник:
 - має право на презумпції на свою користь, які роботодавець має можливість спростувати, і/або
 - повинен мати можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно скористатися ефективним засобами судового захисту
- **Право на правовий захист**
Забезпечити доступ працівників до вирішення спорів і право на використання ефективних засобів судового захисту
- **Захист від неналежного ставлення і звільнення**
Законодавство має передбачати заходи, щоб:
 - захистити працівників від будь-якого неналежного ставлення з боку роботодавця у випадку скарги або провадження з метою дотримання законодавства
 - заборонити звільнення (або його еквівалент) працівників на тій підставі, що вони здійснюють свої права, включно з перенесенням тягара доведення на роботодавців

► Додаткова інформація

- [Навчальний матеріал](#)
- [Презентація](#)