



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»



Проект фінансується
Європейським Союзом

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

Серія онлайн-тренінгів із міжнародних
та європейських трудових норм

Антоніу Сантуш

Дата: четвер, 2 липня 2020 р.

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>

Зміст

- ▶ Ввідні поняття
- ▶ Обов'язок роботодавця надавати інформацію: Чому? Хто? Як? Що? Коли?
- ▶ Мінімальні вимоги щодо умов праці
- ▶ Горизонтальні положення: механізми забезпечення дотримання, врегулювання спорів, компенсації та захисту працівників
- ▶ Практичні ситуації для обговорення
- ▶ Відповіді на запитання

Ввідні поняття

- ▶ **Трудові відносини (ТВ):** відносини, у рамках яких фізична особа (працівник) зобов'язується виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої фізичної або юридичної особи (роботодавця) під керівництвом, наглядом, контролем останньої.



Установлення факту існування ТВ:

- **Принцип:** в першу чергу на основі фактів, що стосуються виконання роботи й виплати винагороди (принцип переваги змісту над формою)
- **Основні критерії:** підпорядкованість і залежність
- **Основні правові механізми:** правова презумпція існування ТВ за наявності однієї чи декількох відповідних ознак, і перенесення тягара доведення на роботодавця



Ввідні поняття

- ▶ **Трудовий договір** – це формальний письмовий договір / угода про наймання між двома сторонами (роботодавцем і працівником), який (яка) визначає основні аспекти ТВ, доводить їх існування і регулює відносини між сторонами.



- Хоча трудовий договір доводить існування ТВ, його відсутність (навіть якщо він є обов'язковим) не обов'язково означає, що ТВ відсутні (тому що останні можуть існувати без трудового договору).
- Законодавство повинно встановлювати, що права і обов'язки, передбачені у законодавстві про працю та БЗР, поширюються на всі випадки існування ТВ, незалежно від:
 - ✓ відсутності формального письмового трудового договору;
 - ✓ того, як ці відносини характеризуються у будь-якій домовленості про протилежне (договірній чи іншій), яка могла бути укладена між сторонами.

Ввідні поняття

- ▶ **Працівник** – ширше поняття, яке означає будь-яку особу, яка працює (тобто проваджує трудову діяльність) або у рамках трудових відносин, або у рамках відносин іншого типу (наприклад, надання послуг).
- ▶ **Найманий працівник** – може бути визначений як фізична особа, яка бере на себе зобов'язання виконати за відповідну винагороду розумову чи фізичну роботу для іншої особи під керівництвом, наглядом, контролем останньої та з її дозволу.
- ▶ **Роботодавець** – може бути визначений як фізична чи юридична особа, для якої працівник виконує роботу або надає послуги в рамках трудових відносин, або, простіше, як фізична чи юридична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником.

Ввідні поняття

- ▶ **Робочий графік** - графік, яким визначено години та дні, в які починається виконання роботи
- ▶ **Базові години та дні** - інтервали часу в зазначені дні, під час яких на вимогу роботодавця може виконуватися робота
- ▶ **Режим роботи** - форма організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем

Основні застосовні директиви ЄС

- ▶ **Директива 91/533/ЄЕС** від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин
- 💡 Україна повинна наблизити своє законодавство до Директиви ЄС 91/533/ЄЕС до **31 серпня 2021 року** (стаття 424 та Додаток XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС)
- ▶ **Директива (ЄС) 2019/1152** Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі
- 💡 **Держави-члени ЄС** повинні вжити необхідних заходів для **виконання** цієї директиви **до 1 серпня 2022 року**

Для чого було прийнято ці директиви?

- Покращити умови праці шляхом заохочення більш прозорих і передбачуваних трудових відносин і забезпечення гнучкості ринку праці

► ВАЖЛИВІ ЗАУВАЖЕННЯ ЩОДО ЦИХ ДИРЕКТИВ:



- вони не становлять підстав для зменшення загального рівня захисту, вже забезпеченого працівникам;
- не впливають на прерогативу держав-членів ЄС щодо застосування/прийняття законів, нормативних актів або адміністративних положень, більш сприятливих для працівників, або щодо заохочення/можливості застосування колективних угод, які є більш сприятливими для працівників;
- вони застосовуються без шкоди для інших прав, якими працівники наділені згідно з іншими правовими актами ЄС;
- Директива 91/533/ЄЕС скасовується з 1 серпня 2022 року. Посилання на скасовану директиву тлумачаться як посилання на Директиву (ЄС) 2019/1152.

▶ На кого поширюється дія цих директив?

▶ На всіх працівників і роботодавців, які перебувають у трудових відносинах

💡 Винятки:

- деякі положення не поширюються на моряків і рибалок, які працюють на морі;
- держави-члени ЄС можуть виключати:
 - ✓ працівників, робочий час який становить у середньому до трьох годин на тиждень за базовий чотиритижневий період;
 - ✓ державних службовців, працівників служб надзвичайних ситуацій, військовослужбовців, співробітників поліції, суддів, прокурорів, слідчих та інших працівників правоохоронних органів - зі сфери застосування певних положень;
 - ✓ фізичних осіб у домогосподарствах, які виступають роботодавцями у випадках, де робота виконується для таких домогосподарств - зі сфери застосування певних положень.

► Як слід інформувати?

- Індивідуально кожного працівника
- Письмово з передачею на папері

 ► В електронній формі лише якщо:

- інформація доступна працівникові;
- інформація може зберігатися і друкуватися;
- роботодавець зберігає доказ передачі або отримання..

Про що слід інформувати?

Для всього загалу працівників

- ▶ 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 свої 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 короткий 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 тимчасового працівника – ідентифікаційні дані користувача (якщо і як тільки вони стануть відомі);
- ▶ 6) тривалість і умови випробного терміну (якщо він передбачений);
- ▶ 7) право на навчання (якщо воно передбачено);
- ▶ 8) тривалість оплачуваної відпустки (або, якщо її визначити неможливо, процедура визначення такої відпустки);
- ▶ 9) процедура припинення ТВ (формальні вимоги, терміни повідомлення тощо) (або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод їх визначення);
- ▶ 10) винагорода (включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, зазначеними окремо), частота і метод виплати винагороди;

► Про що слід інформувати?

Для всього загалу працівників

- 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 роботи;
- 12) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний:
 - принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;
 - базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;
- мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування;
- 13) 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;
- 14) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески;
-  **Ризики щодо БЗР, запобіжні заходи тощо** (ст. 10 Директиви 89/391/ЄЕС).

Про що слід інформувати?

Додаткова інформація для працівників, направлених до іншої країни

- ▶ Якщо працівники повинні працювати в іншій країні, ніж країна, в якій вони зазвичай працюють, упродовж періоду, що перевищує 4 тижні поспіль:
 - 1) країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість;
 - 2) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;
 - 3) якщо доречно, інформація про виплати у грошовій чи натуральній формі;
 - 4) Інформація про те, чи передбачається репатріація, і умови репатріації.

Додаткова інформація для відряджених працівників

- ▶ Для працівників, відряджених на строк більше 4 тижнів поспіль :
 - 1) винагорода, на яку працівник має право відповідно до чинного законодавства країни, що приймає;
 - 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 приймає.

Коли слід інформувати?

- ▶ Інформація для всього загалу працівників, згадана вище у пп. 1-4, 6 і 10-12, - упродовж періоду з першого робочого дня до сьомого календарного дня.
- ▶ Інформація для всього загалу працівників, згадана вище у пп. 5, 7-9, 13 і 14, - у місячний термін із першого робочого дня.
- ▶ Будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин - за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.
- 💡▶ Для працівників, направлених до іншої країни, та відряджених працівників – до від'їзду працівника.

► Мінімальні вимоги щодо умов праці

Максимальна тривалість випробного терміну

- Загальне правило – до 6 місяців

► Винятки:

- характер роботи або інтереси працівника;
- відсутність упродовж випробного терміну;
- строкові ТВ: пропорційно очікуваному терміну дії договору і сумірно характерові роботи (продовження щодо тих самих функцій і завдань не передбачається).

Мінімальні вимоги щодо умов праці

Паралельна зайнятість

▶ Роботодавець **не може**:

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

▶ Держави-члени **можуть**, однак, **дозволити роботодавцям** застосовувати **обмеження щодо несумісності** на об'єктивних підставах, наприклад:



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

Мінімальні вимоги щодо умов праці

Мінімальний ступінь передбачуваності роботи

- ▶ Якщо **режим роботи** повністю або переважно **непередбачуваний**:
 - роботодавець **не може вимагати** від працівника працювати, крім таких випадків:
 - ✓ робота виконується у **заздалегідь визначені та погоджені базові години та дні**;
 - ✓ роботодавець **повідомив** працівника про покладене на нього завдання у **погоджений термін повідомлення**;
 - якщо одна або обидві вищенаведені вимоги **не виконані**, працівник **має право** відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків;
 - працівник **має право на компенсацію**, якщо роботодавець **скасував**, після закінчення зазначеного розумного строку, виробниче завдання, раніше погоджене з працівником.

► Мінімальні вимоги щодо умов праці

Додаткові заходи щодо договорів про роботу за викликом

- У випадках, де юридично передбачено **використання договорів про роботу за викликом** (або аналогічних), слід запровадити один чи декілька наведених нижче (або еквівалентних) заходів для запобігання зловживанню такими договорами:
 - **обмеження на їх використання і термін дії;**
 - **спростовна презумпція існування трудових відносин із мінімальною кількістю оплачуваних годин на основі середньої кількості годин, відпрацьованих за даний період.**

► Мінімальні вимоги щодо умов праці

Перехід на іншу форму зайнятості

- Працівник 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, якщо працівник:

- відпрацював на одного й того самого роботодавця **мінімум шість місяців**;
- пройшов **випробний термін** (якщо такий передбачено).



Виняток (якщо роботодавцем є фізична особа, мікро- або МСП):

- строк відповіді: **до 3 місяців**;
- такий самий запит від того самого працівника, якщо ситуація не змінилася: **усна** відповідь.

▶ Мінімальні вимоги щодо умов праці

Обов'язкове навчання

- ▶ Якщо роботодавці мають юридичне зобов'язання проводити навчання працівників, воно:
 - проводиться безкоштовно;
 - зараховується як час роботи;
 - проводиться у робочі години (якщо можливо).

► Мінімальні вимоги щодо умов праці

Колективні угоди

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

Горизонтальні положення

Правові презумпції та механізм завчасного врегулювання

- ▶ 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:
 - працівник користується сприятливими презумпціями, які роботодавці мають можливість спростувати, і (або)
 - працівник має можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно застосувати право на використання ефективних засобів судового захисту.

► Горизонтальні положення

Право на використання ефективних засобів судового захисту

- Держави-члени повинні забезпечити, щоб працівники (зокрема й ті, трудові відносини яких припинилися), мали доступ до ефективного і неупередженого врегулювання спорів і право на право використання ефективних засобів судового захисту у випадку порушень згаданих вище прав.

Захист від несприятливого ставлення або несприятливих наслідків

- Держави-члени повинні вживати 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.

► Горизонтальні положення

Захист від звільнення та тягар доведення

- Держави-члени повинні уживати необхідних заходів для забезпечення заборони звільнення (або еквівалентних дій) та будь-якої підготовки до звільнення працівників на тій підставі, що вони здійснили вищезгадані права, зокрема переносити тягар доведення на роботодавців.

Санкції

- Держави-члени зобов'язані запроваджувати ефективні, сумірні та стримувальні санкції за порушення вищезгаданих прав.

Матеріали на сайті Проєкту ЄС-МОП

ilo.org/shd4Ukraine

Навчальний матеріал

Інфографіка

Та інші...



International
Labour
Organization

ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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



Проект ЄС-МОП
«НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ
ПРАЦІ В УКРАЇНІ»

ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

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

Директива Ради 91/533/ЄЕС | Директива (ЄС) 2019/1152

► Мета
Передати умови праці, встановити правила її передбачуваності та прозорості, а також забезпечити умови праці, які відповідають нормам міжнародного права.

► Сфера застосування
Усі працівники, які працюють, не перебувають у трудовій залежності. Особи повинні бути повідомлені на мові, якою вони працюють, про умови праці.

► Обов'язок інформувати
Роботодавець повинен інформувати працівників про основні аспекти умов праці.

Порядок інформування
Кожна країна має бути інформована відповідними документами (закон).

Основна інформація для всіх працівників:

- 1.1 Особи сторони
- 1.2 Мова роботи
- 1.3 Категорія працівника або умов роботи
- 1.4 Дата початку умов праці, а також тривалість або дата закінчення
- 1.5 Тривалість і умови використання умов праці, якщо це можливо
- 1.6 Накази, інші передбачення
- 1.7 Тривалість використання умов праці
- 1.8 Порядок використання умов праці
- 1.9 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці

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

- 1.10 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.11 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.12 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.13 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.14 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.15 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці

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

- 1.16 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.17 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.18 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.19 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.20 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.21 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.22 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.23 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.24 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці
- 1.25 Вимоги до умов праці, включаючи, але не обмежуючись, умови праці

Терміни надання інформації та її оновлення

- Пункти 1.1-1.5 та 1.6-1.11: не пізніше ніж 7 календарних днів із початку роботи
- Решта пунктів 1.6-1.8 та 1.12-1.15: протягом одного місяця з початку роботи
- Будь-який зміст: не пізніше ніж 7 календарних днів із початку роботи
- Додаткова інформація для направлених або відряджених до іншої країни працівників: до початку роботи

Мінімальні вимоги до умов праці

- Максимальна тривалість використання умов праці: 6 місяців
- Робота за сумісництвом: за умови, якщо працівник не може виконувати свою роботу в іншій країні, він повинен бути повідомлений про це
- Забезпечення збалансованості умов праці: умови праці повинні бути збалансованими з точки зрения умов праці
- Обмеження інших умов праці: умови праці повинні бути збалансованими з точки зрения умов праці
- Правило на правовий захист: захистити працівника від будь-якого несприятливого впливу на його умови праці, якщо він повідомить про це
- Захист від несприятливого ставлення: захистити працівника від будь-якого несприятливого ставлення з боку роботодавця, якщо він повідомить про це
- Захист від несприятливого ставлення: захистити працівника від будь-якого несприятливого ставлення з боку роботодавця, якщо він повідомить про це

Додаткова інформація

- Навчальний матеріал
- Презентація

- Презентація
- Директива 91/533/ЄЕС
- Директива (ЄС) 2019/1152

Quid juris?



Юрій

студент 2го курсу, рік тому приєднався до мережі ресторанів «Ми смачні» (відділ доставки)



Доставляє їжу та напої до домівок/офісів в Києві



Отримує 250\$ в місяць, +5% комісії + чайові



Погоджений графік роботи: Понеділок, Середа і П'ятниця, 19:00-22:00 (щоб поєднувати із навчанням)



Має дотримуватися правил ресторану, носити форму та щомісяця звітувати про свою роботу



Використовує свій мотоцикл і телефон, а також ПЗ ресторану (для управління замовленнями, доставками, маршрутами та контролю робочого часу)



Отримує інструкції від Сергія (операційний менеджер) і підконтрольний йому



Має просити дозволу Сергія у разі необхідності бути відсутнім, відпусток тощо



Плануючи одруження, він попросив у банку позику. Банк запросив його трудовий договір.



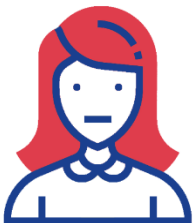
Коли Юрій запитав роботодавця про його трудовий договір, почалися проблеми.



Роботодавець відповів, що Юрій не працює там, а він просто намагається допомогти Юрію, тому не може підписати трудовий договір.



Крім того, з цього дня Сергій перестав давати Юрію завдання (тому він перестав отримувати комісії та чайові)...



Наталія



Працює неповний робочий день протягом 5 років касиром в супермаркеті, з графіком роботи: Понеділок-П'ятниця, 14:00-18:00



Її чоловік помер і її доходів недостатньо, щоб забезпечити 3 дітей

Quid juris?



Вона попросила роботодавця перевести її на повний робочий день



Роботодавець відповів «Ні», оскільки не було роботи на повний робочий



Вона влаштувалася на іншу роботу (Понеділок-П'ятниця, 09:00-13:00) офіціанткою в пекарні біля супермаркету



Коли Андрій (менеджер супермаркету) дізнався про це, він сказав їй звільнитися з іншої роботи



Вона стверджувала, що він не може заборонити їй працювати в іншому місці поза її погодженим робочим часом



Після цього він переніс робочий час Наталії на Понеділок-П'ятницю, 09:00-13:00

Відповіді на запитання



Контакти

Дякую за увагу!

Thank you for your attention!





International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС–МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»

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

Серія онлайн-тренінгів із міжнародних та європейських трудових норм

www.ilo.org.shd4Ukraine

<https://www.facebook.com/shd4Ukraine>