



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»**

Робота на умовах неповного робочого часу

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»**

Робота на умовах неповного робочого часу

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

Червень, 2020

► Зміст

► Резюме	6
► Історія питання	9
Робота на умовах неповного робочого часу	9
Конвенція 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175)	10
Директива Ради 97/81/ЄС	11
Директива (ЄС) 2019/1152	13
► Актуальність правового режиму роботи на умовах неповного робочого часу	15
► Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів	19
Концепції	19
Поняття «робота на умовах неповного робочого часу»	19
Визначення терміна «працівник, зайнятий неповний робочий час»	19
Поняття «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації»	20
Основні аспекти, які слід урахувати при встановленні режиму роботи на умовах неповного робочого часу	21
Інформування про умови, застосовні до трудового договору чи трудових відносин у випадку роботи на умовах неповного робочого часу	21

Правова презумпція існування трудових відносин на умовах повного робочого часу	23
Умови праці у разі неповного робочого часу	24
Пом'якшення добровільного переходу на умови неповного робочого часу	26
Зміни режиму робочого часу	26
Конкретні обов'язки роботодавців у випадку роботи на умовах неповного робочого часу	27
► Література	28

► РЕЗЮМЕ

Останніми роками робота на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість) набуває дедалі більшого значення і справляє зростаючий вплив на зайнятість — як реакцію на потребу в гнучкіших формах організації праці, що сприятиме задоволенню вимог працівників і роботодавців щодо гнучкіших режимів роботи з гарантованою зайнятістю.

Проте, поширення роботи на умовах неповного робочого часу в цілому ряді секторів і видів діяльності викликає певне занепокоєння. Воно стосується здебільшого необхідності забезпечити продуктивність і вільно обрану зайнятість та визнати важливу роль роботи на умовах неповного робочого часу у сприянні створенню можливостей зайнятості. Крім того, мова йде про необхідність гарантувати відсутність дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час, і забезпечити, щоб у таких сферах, як доступ до зайнятості та умови праці, працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися не менш сприятливим ставленням, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, лише тому, що перші працюють на умовах неповного робочого часу.

Очікується, що цей матеріал може сприяти зусиллям із вирішення вищезгаданих проблем.

Цей матеріал був підготовлений у рамках заходу 1.3.2 проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»¹.

Він є одним із допоміжних інформаційних матеріалів для серії онлайн-тренінгів з міжнародних та європейських стандартів з питань праці, зокрема з питань роботи на умовах неповного робочого

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

часу, орієнтований на посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів. Документ містить пояснення, технічні поради й настанови щодо шляхів ефективнішого узгодження української правової бази з міжнародними та європейськими стандартами з питань праці щодо роботи на умовах неповного робочого часу².

Очікується, що цей матеріал може також сприяти розвитку більш сприятливих умов для наближення українського законодавства до вищезгаданих стандартів і, отже, для переходу від незадекларованої праці до задекларованої, для підтримки реалізації Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, а також для розбудови гідних умов праці в Україні.

Спочатку в документі визначається поняття «робота на умовах неповного робочого часу» і висвітлюється її соціально-економічна актуальність, після чого представлені основні положення найбільш доречних застосовних міжнародних і європейських стандартів із питань праці та обговорюється необхідність формування правового режиму для роботи на умовах неповного робочого часу.

Далі обговорюються здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та фахівців із розробки правових актів. Визначаються поняття «робота на умовах неповного робочого часу», «працівник, зайнятий неповний робочий час» і «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації», та розглядаються основні аспекти, які слід урахувати при запровадженні режиму роботи на умовах неповного робочого часу.

Це, зокрема, такі аспекти:

- необхідність установлення обов'язку роботодавця інформувати працівників про умови, застосовні до договору чи трудових відносин на умовах неповного робочого часу;

² Зокрема з Конвенцією МОП 1994 р. про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) та директивами ЄС 97/81/ЄС, 91/533/ЄС і (ЄС) 2019/1152.

- ▶ доречність запровадження правової презумпції існування трудових відносин на умовах повного робочого часу у випадку відсутності вищезгаданої інформації;
- ▶ розгляд визначення мінімальних умов праці у випадку роботи на умовах неповного робочого часу з метою забезпечити дотримання принципу недопущення дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час, і застосування принципу *pro rata temporis*;
- ▶ полегшення добровільного переходу на роботу на умовах неповного робочого часу, зокрема шляхом введення правової норми щодо можливості зміни режимів робочого часу та конкретних обов'язків роботодавців у випадку роботи на умовах неповного робочого часу, особливо щодо належного інформування працівників.

Проте, цей матеріал не слід розглядати як звід практичних правил або офіційний керівний документ МОП, а викладені тут відомості не потрібно розуміти як заміну позицій наглядових органів МОП.

Київ, 23 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

► ІСТОРІЯ ПИТАННЯ

Робота на умовах неповного робочого часу

Робота на умовах неповного робочого часу — це робота, що виконується впродовж певної кількості годин на тиждень (або впродовж середньої кількості годин за даний період), яка є меншою, ніж під час виконання роботи на умовах повного робочого часу в порівнянній ситуації.

Останніми роками вона спричиняє значний вплив на зайнятість — як реакцію на потребу в гнучкіших формах організації праці з забезпеченням як потреб працівників, так і вимог конкуренції та заохочення поєднання гнучкого робочого часу захищеності зайнятості (European Council, 1997).

Економічна важливість роботи на умовах неповного робочого часу сьогодні широко визнана, і ця форма роботи, як виявляється, стає дедалі помітнішою особливістю зайнятості в ряді секторів і видів діяльності.

Вона надає роботодавцям більшу гнучкість в організації праці та робочого часу і управління ними, відкриває доступ до формального ринку праці широкому колу працівників, які в іншому разі були б незайнятими або працювали б у неформальній економіці чи на умовах незадекларованої праці, полегшує адаптацію вимог роботи до потреб конкретних уразливих категорій працівників (наприклад, безробітних, літніх працівників, працівників з інвалідністю, працівників, які набувають освіти або проходять підготовку, працівників із сімейними обов'язками, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю), захищаючи їхню безпеку і здоров'я на роботі, та полегшує працівникам із сімейними обов'язками узгодження трудової діяльності з особистим життям та участь у формальному ринку праці.

Проте, поширення цієї форми роботи викликає певне занепокоєння, на яке слід відреагувати. Йдеться, зокрема, про необхідність визнати доречність продуктивної та вільно обраної зайнятості для всіх працівників, спроможність політики зайнятості враховувати роль роботи на умовах неповного робочого часу у сприянні створенню додаткових можливостей зайнятості, а також необхідність забезпечити захист працівників, зайнятих неповний робочий час, у таких сферах, як доступ до зайнятості, умови праці і соціальне забезпечення (ILO, 1994).

Конвенція 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175)

Вищевикладені проблеми обумовили прийняття Генеральною конференцією Міжнародної організації праці 24 червня 1994 року Конвенції 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175).

Мета Конвенції МОП № 175 (ILO, 1994) — забезпечити, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися таким самим захистом, як і працівники, які знаходяться у порівнянній ситуації, зайняті повний робочий час, особливо щодо:

- ▶ права на організацію;
- ▶ права на ведення колективних переговорів;
- ▶ права на діяльність у якості представників працівників;
- ▶ умов для БЗР;
- ▶ недискримінації в галузі праці та занять.

Ще одне завдання конвенції — забезпечити, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з причини того, що вони зайняті неповний робочий час, меншу основну заробітну плату, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації.

Крім того, конвенція покликана забезпечити:

- ▶ пристосування передбачених законом систем соціального забезпечення з тим, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, користувалися умовами, еквівалентними тим, котрими користуються працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації (ці умови можуть визначатися, наприклад, пропорційно тривалості робочого часу, внескам чи заробіткам);
- ▶ надання працівникам, зайнятим неповний робочий час, умов, еквівалентних тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, у таких сферах:
 - охорона материнства;
 - припинення трудових відносин;
 - щорічна оплачувана відпустка;
 - оплачувані святкові дні;
 - відпустка у разі хвороби.
- ▶ добровільний характер переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу.

Україна ще не ратифікувала цю конвенцію.

Директива Ради 97/81/ЄС

У 1997 році з метою запобігання дискримінації щодо працівників, зайнятих неповний робочий час, підвищення якості роботи на умовах неповного робочого часу, створення умов для роботи на умовах неповного робочого часу на добровільній основі та сприяння гнучкій організації робочого часу з урахуванням потреб роботодавців і працівників ЄС прийняв Директиву Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року стосовно Рамкової угоди про роботу на умовах неповного робочого часу, укладеної Спілкою конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (UNICE), Європейським центром підприємств із дер-

жавною участю (СЕЕР) та Європейською конфедерацією профспілок (ЄКП) (European Council, 1997).

Директива 97/81/ЄС по суті встановлює загальні принципи та мінімальні вимоги щодо роботи на умовах неповного робочого часу і створює загальні рамки для викоренення дискримінації щодо працівників, зайнятих неповний робочий час, а також для сприяння розвиткові можливостей для роботи на умовах неповного робочого часу на основі, яка є прийнятною як для роботодавців, так і для працівників.

Вона встановлює, зокрема:

- ▶ принцип заборони дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час, згідно з яким у питаннях умов зайнятості працівники, зайняті неповний робочий час, не повинні зазнавати менш сприятливого ставлення, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, просто тому, що вони працюють на умовах неповного робочого часу (якщо різне ставлення не виправдано об'єктивними підставами);
- ▶ застосування у доречних випадках принципу *pro rata temporis*, тобто встановлення оплати праці працівників, зайнятих неповний робочий час, пропорційно відпрацьованому ними часу.

Крім того, ця директива передбачає таке:

- ▶ відмова працівника від переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки не повинна сама по собі становити вагому причину припинення трудових відносин;
- ▶ нижчевикладені обов'язки роботодавців:
 - урахувати прохання працівників про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки або про збільшення їхнього робочого часу;

- своєчасно інформувати про наявність посад, які передбачають роботу на умовах неповного робочого часу і роботу на умовах повного робочого часу (щоб сприяти переведенню з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки);
- сприяти можливості роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства (зокрема на посадах, які вимагають відповідної кваліфікації, та управлінських посадах);
- сприяти доступові працівників, зайнятих неповний робочий час, до професійної підготовки з метою розширення кар'єрних перспектив і професійної мобільності;
- надавати існуючим органам, які представляють працівників, відповідну інформацію про роботу на умовах неповного робочого часу.

Відповідно до статті 424 та Додатку XL до Глави 21 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна зобов'язалася поступово наблизити своє законодавство до Директиви Ради 97/81/ЄС до 31 серпня 2020 р.

Директива (ЄС) 2019/1152

У контексті роботи на умовах неповного робочого часу важливо також ураховувати Директиву (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі (European Parliament & European Council, 2019), яка набрала чинності 31 липня 2019 року і якою скасовується Директива 91/533/ЄЕС (з 1 серпня 2022 року).

Ця директива по суті передбачає встановлення правових презумпцій та механізмів урегулювання, які слід застосовувати у випадку,

якщо роботодавець своєчасно не інформує працівників про основні елементи трудового договору чи трудових відносин. Це, зокрема:

- ▶ переваги від сприятливих презумпцій, з можливістю спростування їх роботодавцями;
- ▶ можливість подати скаргу до компетентного органу чи служби і своєчасно одержати дієвий правовий захист;
- ▶ можливість застосування механізму ефективного і неупередженого врегулювання спорів і права на правовий захист у разі порушень прав працівників (зокрема працівників, трудові відносини з якими припинені);
- ▶ заходи захисту працівників (зокрема і тих, які є представниками працівників) від негативного ставлення з боку роботодавця і від несприятливих наслідків через подання роботодавцеві скарги або в результаті проваджень, ініційованих із метою забезпечення дотримання їхніх прав.

Це є особливо важливим, якщо роботодавець письмово не інформує працівників, зайнятих неповний робочий час, про характер режиму їхньої роботи і умови праці.

Відповідно до цієї директиви фактично можливо і зручно передбачити у трудовому законодавстві, приміром, що у випадку, коли роботодавець не уклав трудовий договір на умовах неповного робочого часу у письмовій формі або не зазначив у цьому договорі (або у письмових документах, які за законом мають бути надані працівникові) нормальну тривалість щоденного та щотижневого робочого часу у порівнянні з роботою на умовах повного робочого часу, такі трудові відносини повинні вважатися роботою на умовах повного робочого часу.

Відповідно до Додатку XL до Угоди про асоціацію, законодавство України має бути узгоджене з Директивою Ради 91/533/ЄЕС (скасованою та заміненою Директивою (ЄС) 2019/1152) до 31 серпня 2021 р.

► АКТУАЛЬНІСТЬ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ РОБОТИ НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Ураховуючи економічні та соціальні переваги роботи на умовах неповного робочого часу як важливого і гнучкого інструменту організації праці та управління робочим часом, що реагує на конкретні потреби працівників і підприємств, заохочує доступ до формального ринку праці, забезпечує адаптацію вимог роботи до потреб конкретних уразливих категорій працівників, захищає їхню безпеку і здоров'я, сприяє збалансованості професійного і особистого життя, зайнятості працівників із сімейними обов'язками; а також беручи до уваги необхідність забезпечити недопущення дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час, підвищити якість роботи на умовах неповного робочого часу, створити умови для роботи на умовах неповного робочого часу на добровільній основі та сприяти гнучкій організації робочого часу з урахуванням потреб роботодавців і працівників, очевидно, що необхідно запровадити правові режим роботи на умовах неповного робочого часу, запровадивши його у національне законодавство.

Крім того, такий режим роботи слід належним чином узгодити з застосовними міжнародними трудовими нормами і стандартами ЄС, зокрема з:

- Конвенцією МОП № 175 шляхом реалізації заходів, передбачених у її статтях 4–7, з метою забезпечити працівникам, зайнятим неповний робочий час, такий самий захист і умови, як і для працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянних умовах (ILO, 1994);

- ▶ Директивою 97/81/ЄС, запровадивши загальні принципи та мінімальні вимоги щодо роботи на умовах неповного робочого часу і створивши загальні рамки для викоренення дискримінації щодо працівників, зайнятих неповний робочий час, а також для створення можливостей для роботи на умовах неповного робочого часу (European Council, 1997);
- ▶ Директивою 91/533/ЄЕС, запровадивши положення, що передбачають обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, застосовні до договору чи трудових відносин (European Council, 1991);
- ▶ Директивою (ЄС) 2019/1152, встановивши правові презумпції та механізми урегулювання, які слід застосовувати у випадку, якщо роботодавець своєчасно не інформує працівників про основні елементи трудового договору чи трудових відносин (European Parliament & European Council, 2019);
- ▶ Директивою 89/391/ЄЕС, стаття 15 якої передбачає захист особливо вразливих груп ризику (наприклад, молодих працівників, літніх працівників, працівників з інвалідністю, вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю) від небезпек, які загрожують конкретно цим групам (European Council, 1989);
- ▶ Директивою 92/85/ЄЕС шляхом імплементації її статті 5(1), що передбачає обов'язок роботодавця вживати необхідних заходів для уникнення впливу професійних ризиків на вагітних працівниць і працівниць, які нещодавно народили дитину або годують груддю, а саме тимчасово змінювати їхній робочий час (European Council, 1992).

У цьому контексті особливо важливо, щоб такий режим роботи на умовах неповного робочого часу передбачав, зокрема:

- ▶ принцип заборони дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час (передбачений у статті 4 Рамкової угоди, доданої до Директиви 91/81/ЄС та у статтях 4-7 Конвенції МОП № 175), згідно з яким у питаннях умов зайнятості (як-от право на організацію,

на ведення колективних переговорів, на діяльність у якості представників працівників, безпечні і здорові умови праці, охорона материнства, припинення трудових відносин, щорічна оплачувана відпустка, оплачувані святкові дні, відпустка у разі хвороби, заробітна плата тощо) працівники, зайняті неповний робочий час, не повинні зазнавати менш сприятливого ставлення, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, просто тому, що вони працюють на умовах неповного робочого часу (якщо різне ставлення не виправдано об'єктивними підставами);

► принцип *pro rata temporis* з метою забезпечити:

– щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з причини того, що вони зайняті неповний робочий час, основну заробітну плату, яка, розрахована пропорційно, є меншою, ніж у працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації (як передбачено у статтях 5–7 Конвенції МОП № 175);

– щоб у випадку, коли працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації, мав право на конкретну винагороду чи іншу пільгу, працівник, зайнятий неповний робочий час, також мав на неї право, в розмірі, прямо пропорційному кількості відпрацьованих годин (за тиждень або інший період) порівняно з кількістю годин, відпрацьованих (за тиждень або інший період) працівником, зайнятим повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації (як передбачено у статті 4(2) Рамкової угоди, доданої до Директиви 91/81/ЄС);

► гарантії стосовно створення умов для роботи на умовах неповного робочого часу на добровільній основі (як передбачено у статті 10 Конвенції МОП № 175 і статтях 1(b) і 5 Рамкової угоди, доданої до Директиви 91/81/ЄС, зокрема стосовно:

– захисту працівників, які відмовляються від переведення на роботу на умовах неповного робочого часу або навпаки;

– обов'язку роботодавців:

- урахувати прохання працівників про переведення з роботи на умовах неповного робочого часу на роботу на умовах повного робочого часу або навпаки або прохання працівників, зайнятих неповний робочий час, про збільшення їхнього робочого часу;
- своєчасно інформувати працівників про наявність посад, які передбачають роботу на умовах неповного робочого часу і роботу на умовах повного робочого часу;
- належним чином інформувати представників працівників про роботу на умовах неповного робочого часу в організації роботодавця;
- сприяти можливості роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях організації роботодавця і доступові працівників, зайнятих неповний робочий час, до професійної підготовки.

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

Концепції

Поняття «робота на умовах неповного робочого часу»

Роботу на умовах неповного робочого часу слід розуміти як роботу, яка відповідає нормальній тривалості робочого часу за тиждень (або середній тривалості робочого часу за період зайнятості до одного року), коротшій за прийняту у роботі на умовах повного робочого часу в порівнянній ситуації.

Така робота може виконуватися тільки декілька днів на тиждень, місяць або рік, а кількість робочих днів і робочих годин повинна встановлюватися за домовленістю.

Визначення терміна «працівник, зайнятий неповний робочий час»

Відповідно до Конвенції МОП № 175:

працівник, зайнятий неповний робочий час, — це особа, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої (розрахована за тиждень або у середньому за даний період зайнятості) менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації.

Працівники, зайняті повний робочий час, яким з економічних, технічних чи структурних причин колективно тимчасово скорочено нормальну тривалість робочого часу, не вважаються працівниками, зайнятими неповний робочий час.

Відповідно до Рамкової угоди про роботу на умовах неповного робочого часу, доданої до Директиви 97/81/ЄС:

працівник, зайнятий неповний робочий час, — це особа, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої (розрахована за тиждень або у середньому за період зайнятості тривалістю до одного року) менша від нормальної тривалості робочого часу працівника, зайнятого повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації.

Поняття «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації»

Відповідно до Конвенції МОП № 175, працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації, означає працівника, зайнятого повний робочий час, який:

- 1) має такий самий тип трудових відносин;
- 2) має такі самі чи аналогічні вид роботи чи професію; і
- 3) працює у тому самому структурному підрозділі чи, якщо у ньому немає працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, на тому самому підприємстві, чи, якщо на цьому підприємстві немає працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, то в тій самій галузі економічної діяльності, що й відповідний працівник, зайнятий неповний робочий час.

Термін «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації» визначено також у Рамковій угоді про

роботу на умовах неповного робочого часу, доданої до Директиви 97/81/ЄС. Це працівник, зайнятий повний робочий час, який:

- 1) працює у тій самій структурі:
 - a. має такі самі чи аналогічні трудовий договір або трудові відносини;
 - b. має такі самі чи аналогічні вид роботи чи професію; і
 - c. при цьому належним чином ураховуються інші фактори, зокрема стаж роботи та кваліфікація/навички; або
- 2) якщо у тій самій структурі немає працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, порівняння здійснюється за посиланням:
 - a. на чинний колективний договір; або
 - b. за відсутності чинного колективного договору — на національне законодавство, колективні угоди чи практику.

Основні аспекти, які слід урахувати при встановленні режиму роботи на умовах неповного робочого часу

Інформування про умови, застосовні до трудового договору чи трудових відносин у випадку роботи на умовах неповного робочого часу

Як передбачено в Директивах ЄС 91/533/ЄЕС і 2019/1152, роботодавці повинні своєчасно інформувати працівників про основні аспекти та умови, застосовні до трудового договору чи трудових відносин у випадку роботи на умовах неповного робочого часу.

Більше того, ця практика є важливим заходом не лише для того, щоб запобігти зловживанням умовами робочого часу працівників,

зайнятих неповний робочий час, а й також, як рекомендовано у Рекомендації МОП 2006 року про трудові правовідносини (№ 198), для того, щоб полегшити визначення існування трудових відносин між роботодавцем і працівником, зайнятим неповний робочий час, забезпечити дотримання і ефективного застосування законів і нормативних актів щодо трудових відносин та протидіяти прихованим трудовим відносинам (European Council, 1991; European Parliament & European Council, 2019; ILO, 2016).

Це можна зробити, наприклад, передбачивши відповідну правову норму, наприклад, таку, як наведена нижче.

Трудовий договір на умовах неповного робочого часу

Трудовий договір про роботу на умовах неповного робочого часу оформляється у письмовій формі та повинен містити щонайменше таке:

- 1) особи сторін трудових відносин;*
- 2) місце роботи; якщо постійного чи основного місця роботи немає — принцип, згідно з яким працівник виконує роботу в різних місцях або сам може визначати своє місце роботи; юридична адреса або, де доречно, адреса проживання роботодавця;*
- 3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, для виконання якої залучено працівника, або стисла характеристика чи опис роботи;*
- 4) дата початку існування трудових відносин на умовах неповного робочого часу;*
- 5) у випадку строкових трудових відносин — дата їх закінчення або їх очікувана тривалість;*
- 6) тривалість і умови випробувального терміну, якщо такий передбачено;*
- 7) винагорода, зокрема початкова базова сума, будь-які інші складові елементи, якщо вони передбачені, зазначені окремо, та пе-*

ріодичність і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;

- 8) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний – тривалість стандартного робочого дня чи тижня працівника і будь-які домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати, а також, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;*
- 9) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про:*
 - a. принцип, за яким робочий графік є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану понад ці гарантовані години;*
 - b. базові години та дні, в які працівник може бути зобов'язаний працювати;*
 - c. мінімальний термін попередження, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, строк, у який робота може бути скасована.*
- 10) нормальна тривалість щоденного і щотижневого робочого часу повинна зазначатися з порівнянням посиленням на роботу на умовах повного робочого часу.*

Правова презумпція існування трудових відносин на умовах повного робочого часу

Для того, щоб полегшити визначення існування трудових відносин на умовах неповного робочого часу і захистити працівників від зловживань або несприятливих наслідків у результаті заходів, ужитих із метою визнання їхніх прав, у законодавстві слід також закріпити презумпцію існування трудових відносин на умовах повного робочого часу у випадку відсутності відповідної інформації, зокрема якщо немає договору в письмовій формі або якщо не зазначено нормальної тривалості щоденного і щотижневого робочого часу з порів-

няним посиланням на роботу на умовах повного робочого часу, як передбачено у Директиві 2019/1152 (пп. 35 і 39 та стаття 11/b).

Таку правову норму можна було б сформулювати так:

Презумпція існування трудових відносин на умовах повного робочого часу

Вважається, що трудові відносини на умовах повного робочого часу існують, якщо трудовий договір про роботу на умовах неповного робочого часу:

- 1) не укладений у письмовій формі; або*
- 2) не містить даних про нормальну тривалість щоденного і щотижневого робочого часу з порівнянним посиланням на роботу на умовах повного робочого часу.*

Умови праці у разі неповного робочого часу

На законодавчому рівні слід запровадити принцип заборони дискримінації працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час³, згідно з яким у питаннях умов зайнятості (як-от право на організацію, на ведення колективних переговорів, на діяльність у якості представників працівників, безпечні і здорові умови праці, охорона материнства, припинення трудових відносин, щорічна оплачувана відпустка, оплачувані святкові дні, відпустка у разі хвороби, заробітна плата тощо) працівники, зайняті неповний робочий час, не повинні зазнавати менш сприятливого ставлення, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, просто тому, що вони працюють на умовах неповного робочого часу (якщо різне ставлення не виправдано об'єктивними підставами).

³ Передбачений у статтях 4-7 Конвенції МОП № 175 і статті 4 Рамкової угоди, доданої до Директиви 97/81/ЄС.

Крім того, слід також запровадити принцип *pro rata temporis*⁴, щоб працівники, зайняті неповний робочий час, не отримували, лише з причини того, що вони зайняті неповний робочий час, основну заробітну плату, яка, розрахована пропорційно, є меншою, ніж у працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації; і щоб у випадку, коли працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації, має право на конкретну винагороду чи іншу пільгу, працівник, зайнятий неповний робочий час, також мав на неї право, в розмірі, прямо пропорційному кількості відпрацьованих годин (за тиждень або інший період) порівняно з кількістю годин, відпрацьованих (за тиждень або інший період) працівником, зайнятим повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації.

З цією метою слід передбачити включення у національне законодавство такої норми:

Умови праці у разі неповного робочого часу

- 1) *Працівники, зайняті неповний робочий час, не можуть зазнавати менш сприятливого ставлення, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, якщо різне ставлення не виправдано об'єктивними підставами, які можуть бути визначені колективним договором.*
- 2) *Працівники, зайняті неповний робочий час, мають право на базову винагороду та інші виплати, передбачені законодавством або колективним договором, або на базову винагороду та інші виплати, котрі отримують працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, якщо ці винагороди та виплати є більшими, пропорційно до відповідної нормальної тривалості щотижневого робочого часу.*

⁴ Передбачений у статті 4(2) Рамкової угоди, доданої до Директиви 97/81/ЄС.

Пом'якшення добровільного переходу на умови неповного робочого часу

Для того, щоб полегшити доступ до продуктивної та вільно обраної зайнятості на умовах неповного робочого часу, яка задовольняє потреби як роботодавців, так і працівників, і забезпечити добровільний характер переходу з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу і навпаки (як передбачено статтями 9(1) і 10 Конвенції МОП № 175), сприяючи таким чином гнучкій організації робочого часу з урахуванням потреб роботодавців і працівників (як передбачено у статті 1(b) Директиви 97/81/ЄС), у законодавстві слід передбачити:

- ▶ можливість добровільного переходу з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу і навпаки;
- ▶ конкретні заходи, спрямовані на полегшення цього переходу, а саме врахування прохань працівників про зміну режиму робочого часу і надання розширеної інформації про можливості такої зміни.

Зміни режиму робочого часу

Можливість добровільного переходу з режиму повного робочого часу на режим неповного робочого часу і навпаки можна забезпечити, наприклад, шляхом включення у національне законодавство нижченаведеної правової норми:

Зміни режиму робочого часу

- 1) *Працівник, зайнятий неповний робочий час, може бути переведений на роботу на умовах повного робочого часу або навпаки на постійній основі або на визначений період за письмової домовленості з роботодавцем.*
- 2) *Якщо перехід із роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу згідно з пунктом 1 здійснюється на визначений період, працівник має право після*

закінчення цього періоду відновити роботу на умовах повного робочого часу.

Конкретні обов'язки роботодавців у випадку роботи на умовах неповного робочого часу

Що стосується конкретних заходів, спрямованих на полегшення змін режиму робочого часу, вони можуть включати, наприклад, запровадження у національне законодавство нижченаведеної правової норми:

Конкретні обов'язки роботодавців у випадку роботи на умовах неповного робочого часу

1) Де це можливо, роботодавець повинен:

- a. ураховувати прохання працівника про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу за її наявності на підприємстві;*
- b. ураховувати прохання працівника про переведення з роботи на умовах неповного робочого часу на роботу на умовах повного робочого часу або про збільшення робочого часу працівника;*
- c. сприяти можливості роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, зокрема на управлінських посадах.*

2) Роботодавець повинен також:

- a. своєчасно інформувати працівників про наявність на підприємстві посад, які передбачають роботу на умовах неповного робочого часу і роботу на умовах повного робочого часу, щоб сприяти змінам, зазначеним у пп. (а) і (б) попереднього пункту;*
- b. надавати представникам працівників відповідну інформацію про роботу на умовах неповного робочого часу на підприємстві.*

► 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. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>

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. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>

European Council. (1992). Directive No. 92/85/EEC, of 19 October 1992, on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Official Journal of the European Communities, L 348, 348/1-348/7. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=PT>

European Council. (1997). Directive 97/81/EC, of 15 December 1997, concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Official Journal of the European Communities, L 14, 9–14. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN>

European Parliament, & European Council. (2019). Directive (EU) 2019/1152, of 20 June 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union. L 186, 105–121. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=EN>

МОП (1994). Конвенція № 175 про роботу на умовах неповного робочого часу. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text

МОП (2006). Рекомендація щодо трудових відносин (№ 198). Женева, Швейцарія: Міжнародне бюро праці. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf

