

НЕПОВНА ЗАЙНЯТІСТЬ

РОБОТА НА УМОВАХ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ



► Поняття

Неповна зайнятість

Робота, що відповідає нормальному тижневому робочому часу (або середньому робочому часу за період зайнятості до одного року), який менший за прийнятий робочий час для повної зайнятості в порівнянній ситуації

Працівник із неповною зайнятістю

Працівник, чия нормальна тривалість робочого часу, розрахована на тиждень або в середньому на період зайнятості до одного року, менша від нормальної тривалості робочого часу працівників із повною зайнятістю в порівнянній ситуації

Працівник із повною зайнятістю у порівнянній ситуації

- Працює у тій самій організації, має аналогічні трудові відносини, роботу, професію, стаж, кваліфікацію / навички; або
- За відсутності таких працівників у тій самій організації, при порівнянні враховуються застосовні колективні договори, національне законодавство чи практика

► Мінімальні вимоги до неповної зайнятості

Інформування про основні аспекти трудових відносин

Роботодавці повинні своєчасно* та у письмовій формі поінформувати працівників із неповною зайнятістю принаймні про таке:

- 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 та умови випробувального терміну, якщо він передбачений
- 1.6. Проходження навчання, якщо воно 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 (з посиланням на повну зайнятість у порівнянних умовах), 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 знадобитися робота (з посиланням на повну зайнятість у порівнянних умовах)
- мінімальний термін повідомлення перед початком виконання роботи та дедлайн для її скасування

1.12. Застосовні колективні угоди, договори

1.13. Установи соціального забезпечення, які отримують внески

Правова презумпція повної зайнятості

Правова презумпція повної зайнятості, якщо договір на умовах неповної зайнятості:

- не укладений у письмовій формі або
- не визначає нормальний щоденний і щотижневий робочий час із посиланням на роботу на умовах повної зайнятості в порівнянній ситуації

* Інформування за пп. 1.1-1.5 та 1.9-1.11: протягом 7 календарних днів із початку роботи

* Інформування за пп. 1.6-1.8 та 1.12-1.13: протягом одного місяця з початку роботи

* Будь-які зміни: не пізніше дня набуття ними чинності

Умови праці

Працівники з неповною зайнятістю:

- не можуть зазнавати гіршого ставлення, порівнюючи з працівниками з повною зайнятістю у порівнянній ситуації (якщо різне ставлення не виправдано об'єктивними підставами, які можуть бути визначені колективним договором, угодою)
- мають право на базову винагороду та інші виплати, передбачені законодавством / колективним договором, угодою, або (якщо вони більш сприятливі) на ті, що отримують працівники з повною зайнятістю у порівнянній ситуації, пропорційно до їхнього нормального тижневого робочого часу

Зміни режиму роботи

- Працівники з неповною зайнятістю можуть бути переведені на повну зайнятість або навпаки, постійно або тимчасово, за письмової угоди з роботодавцем
- За тимчасового переведення з повної на неповну зайнятість, після завершення терміну працівники мають право відновити повну зайнятість

Особливі обов'язки роботодавців

За можливості роботодавець повинен:

- розглянути прохання працівника про переведення з повної на неповну зайнятість
- врахувати прохання працівника про переведення з неповної на повну зайнятість або збільшення робочого часу
- надавати можливість неповної зайнятості на всіх рівнях організації, включно з управлінськими посадами

Роботодавець повинен також:

- своєчасно інформувати працівників про наявні можливості неповної та повної зайнятості
- надавати представникам працівників відповідну інформацію про роботу на умовах неповної зайнятості

► Основні міжнародні та європейські норми щодо неповної зайнятості

- Конвенція №175
- Директива Ради 91/533/EEC
- Директива Ради 97/81/EC
- Директива (ЄС) 2019/1152

► Додаткова інформація

- Навчальний матеріал
- Презентація