



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС–МОП

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



Проект фінансується
Європейським Союзом

Робота на умовах неповного робочого часу

Серія онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів з питань праці

Антоніу Сантуш

www.ilo.org.shd4Ukraine

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

Дата: четвер, 16 липня 2020 року

Зміст

- ▶ Поняття «робота на умовах неповного робочого часу» (НРЧ)
- ▶ Переваги режиму роботи НРЧ
- ▶ Основні проблеми щодо роботи НРЧ
- ▶ Основні міжнародні та європейські стандарти стосовно роботи НРЧ
- ▶ Головні здобутки для посадовців, які приймають політичні рішення, та спеціалістів-розробників правових актів
 - ▶ Поняття
 - ▶ Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ
- ▶ Приклади для обговорення
- ▶ Відповіді на запитання

► Поняття «робота на умовах неповного робочого часу»

Робота, 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.

► Переваги режиму роботи на умовах НРЧ



Основні проблеми щодо роботи НРЧ

- ▶ **Дискримінація** працівників, зайнятих неповний робочий час, порівняно з працівниками, зайнятими повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, з точки зору умов праці, зокрема стосовно:
 - права на організацію, на ведення колективних переговорів, представляти працівників
 - безпечні і здорові умови праці
 - охорона материнства
 - навчання
 - припинення трудових відносин
 - оплачувана щорічна відпустка, святкові дні та лікарняні

Основні проблеми щодо роботи НРЧ

- ▶ **Незастосування** принципу *pro rata temporis* у визначенні (непропорційному) розміру оплати праці працівників, зайнятих неповний робочий час
- ▶ **Перешкоди для переходу і недобровільний перехід** з роботи на умовах повного робочого часу на роботу НРЧ і навпаки
- ▶ **Ненадання** працівникам, зайнятим НРЧ, **інформації** про основні аспекти їхніх трудових відносин
- ▶ **Зловживання** домовленостями про **роботу НРЧ** для використання **незадекларованої** (або частково задекларованої) праці
- ▶ Труднощі з доступом до передбачених законом систем **соціального забезпечення** на умовах, еквівалентних умовам для працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації.

Основні міжнародні та європейські стандарти з питань праці стосовно роботи НРЧ

- ▶ Конвенція МОП 1994 року про роботу на умовах неповного робочого часу (№ 175) – Україною ще не ратифікована
- ▶ Директива Ради 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 року стосовно Рамкової угоди про роботу на умовах неповного робочого часу, укладеної UNICE, СЕЕР та ЄКП – законодавство України має бути наближено до неї до 31.08.2020 р. (Додаток XL до Угоди про асоціацію АА)
- ▶ 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 – законодавство України має бути наближено до неї до 31.08.2021 р. (Додаток XL до Угоди про асоціацію АА)
- ▶ Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі

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

- Працівники, зайняті неповний робочий час, користуються **таким самим захистом**, як і працівники, зайняті повний робочий час, які знаходяться у порівнянній ситуації, особливо щодо:
 - права на організацію; на ведення колективних переговорів; на діяльність у якості представників працівників
 - безпечних і здорових умов праці
 - недискримінації в галузі праці та занять
- Працівники, зайняті неповний робочий час, **не отримують**, лише з причини того, що вони зайняті неповний робочий час, **меншу основну заробітну плату, розраховану пропорційно**, ніж працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації.

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

- Працівники, зайняті неповний робочий час, мають **умови, еквівалентні тим, які мають працівники, зайняті повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації** (пропорційно відпрацьованому часу чи заробітку), у таких сферах:
 - охорона материнства
 - припинення трудових відносин
 - щорічна оплачувана відпустка, оплачувані святкові дні, відпустка у разі хвороби
- **Переведення** з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу і навпаки є **добровільним**.

► Директива 97/81/ЄС

- 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).
- Принцип *pro rata temporis* – пропорційне встановлення оплати праці працівників, зайнятих неповний робочий час.
- 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.

Директива 97/81/ЄС

► **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 і повного робочого часу
- сприяти **можливості роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях** підприємства (зокрема стосовно посад, які вимагають відповідної кваліфікації, та управлінських посад)
- сприяти доступові працівників, зайнятих неповний робочий час, до **професійної підготовки**
- надавати **існуючим органам**, які представляють працівників, відповідну **інформацію** про роботу на умовах неповного робочого часу

► Директиви 91/533/ЄЕС і (ЄС) 2019/1152

- Роботодавці зобов'язані **інформувати працівників про основні аспекти** трудових відносин, як-от:
 - особи сторін
 - місце роботи
 - найменування, ступінь, характер або категорія роботи, або короткий характеристика чи опис роботи
 - дата початку
 - у випадку строкових трудових відносин - дата закінчення їх існування або їх тривалість
 - тривалість і умови випробного терміну
 - винагорода: початкова базова сума, інші елементи (окремо), частота і метод виплати винагороди
 - якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний: тривалість стандартного робочого дня чи тижня (порівняно з роботою на умовах повного робочого часу), домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати, домовленості щодо позмінної роботи
 - 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 до початку виконання роботи та термін, у який може бути скасування

► Директиви 91/533/ЄЕС і (ЄС) 2019/1152

- Установлення **правових презумпцій та механізмів урегулювання**, які слід застосовувати у випадку, якщо працівникам своєчасно не надано потрібну інформацію, а саме:
 - користування **сприятливими презумпціями**, які роботодавці мають можливість спростувати
 - можливість **подати скаргу** до компетентного органу чи служби і своєчасно отримати належний і ефективний захист
 - доступ до ефективного і **неупередженого врегулювання спорів і право на правовий захист** у випадку порушень прав працівників (зокрема й тих, чиї трудові відносини припинилися);
 - заходи для **захисту 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 вищезгаданих прав.

Поняття

► **Працівник, зайнятий неповний робочий час:**

- 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

► **Працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває у порівнянній ситуації:**

- працівник, який має такий самий тип трудових відносин
- має такі самі чи аналогічні вид роботи чи професію (при цьому належним чином ураховуються інші фактори, зокрема стаж роботи та кваліфікація/навички) або
- якщо у тому самому структурному підрозділі немає працівників, зайнятих повний робочий час, які перебувають у порівнянній ситуації, порівняння здійснюється за посиланням на чинний колективний договір або, за відсутності такого, на національне законодавство, колективні угоди чи практику.

Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Інформування про основні аспекти трудових відносин на умовах НРЧ

У законодавстві слід передбачити, що роботодавці повинні своєчасно* інформувати у письмовій формі працівників, зайнятих неповний робочий час, як мінімум про нижченаведене:

- | | |
|---|--|
| 1.1) особи сторін | 1.6) право на навчання, якщо воно передбачено |
| 1.2) місце роботи | 1.7) тривалість оплачуваної відпустки |
| 1.3) категорія працівника або опис роботи | 1.8) процедура припинення трудових відносин |
| 1.4) дата початку трудових відносин та, у випадку строкових трудових відносин на умовах неповного робочого часу, їхня тривалість або дата закінчення їх існування | 1.9) винагорода: сума, складові, частота і метод виплати |
| 1.5) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений | |

Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Інформування про основні аспекти трудових відносин на умовах НРЧ

1.10) якщо режим роботи передбачуваний: тривалість робочого тижня (з порівнянням посиленням на роботу на умовах повного робочого часу), домовленості щодо понаднормової та змінної роботи

1.11) якщо режим роботи переважно непередбачуваний:

- кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за додаткові години
- базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати (з порівнянням посиленням на роботу на умовах повного робочого часу)

- мінімальний термін повідомлення до початку виконання роботи, та час, протягом якого можливе скасування

1.12) застосовні колективні угоди

1.13) установи соціального забезпечення, які отримують внески

* Інформація за пп. 1.1-1.5 та 1.9-1.11: не пізніше, ніж упродовж семи календарних днів із початку роботи; інформація за пп. 1.6-1.8 та 1.12-1.13: у місячний строк із початку роботи.

▶ Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Правова презумпція роботи на умовах повного робочого часу

- ▶ Слід юридично встановити, що трудові відносини на умовах повного робочого часу існують, якщо договір про роботу на умовах неповного робочого часу:
 - не укладений у письмовій формі або
 - не містить даних про нормальну тривалість щоденного і щотижневого робочого часу з порівнянним посиланням на роботу на умовах повного робочого часу

► Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Умови праці у випадку НРЧ

Слід передбачити у законодавстві, що 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;
- 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.

► Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Зміни режиму робочого часу

► Слід передбачити у законодавстві таке:

- працівники, зайняті неповний робочий час, можуть бути переведені на роботу на умовах повного робочого часу або навпаки на постійній основі або на визначений період за письмової домовленості з роботодавцем
- Якщо перехід із роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу здійснюється на визначений період, працівники мають право після закінчення цього періоду відновити роботу на умовах повного робочого часу

Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Конкретні обов'язки роботодавців у випадку роботи на умовах НРЧ:

- ▶ Слід передбачити у законодавстві, що у можливих випадках роботодавці зобов'язані:
 - урахувати прохання працівника про переведення з роботи на умовах повного робочого часу на роботу на умовах неповного робочого часу за її наявності на підприємстві
 - урахувати прохання працівника про переведення з роботи на умовах неповного робочого часу на роботу на умовах повного робочого часу або про збільшення робочого часу
 - надавати можливості роботи на умовах неповного робочого часу на всіх рівнях підприємства, у тому числі на управлінських посадах.

► Мінімальні вимоги щодо трудових відносин на умовах НРЧ

Конкретні обов'язки роботодавців у випадку роботи на умовах НРЧ:

- У законодавстві слід передбачити також, що роботодавець:
 - своєчасно інформує працівників про наявність на підприємстві посад, які передбачають роботу на умовах неповного робочого часу і роботу на умовах повного робочого часу
 - надає представникам працівників відповідну інформацію про роботу на умовах неповного робочого часу на підприємстві

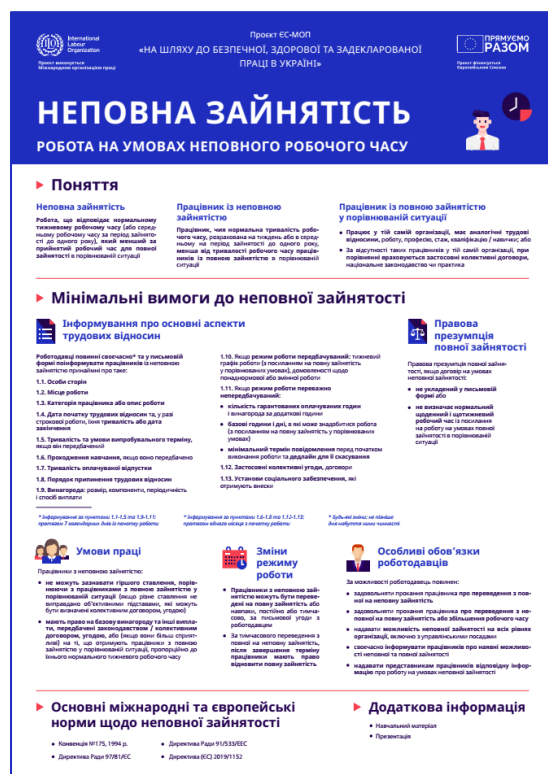
Ресурси на веб-сайті Проєкту ЄС-МОП

ilo.org/shd4Ukraine

Навчальний матеріал

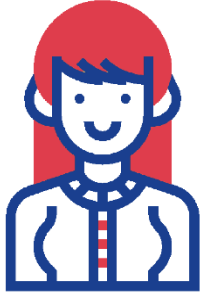


Інфографіка



А також...

- Презентація
- Конвенція МОП 1994 р. (№ 175)
- Директива Ради 91/533/ЄЕС
- Директива (ЄС) 2019/1152
- Директива Ради 97/81/ЄС



Юлія

Висококваліфікований
сертифікований бухгалтер,
що має 10 років відповід-
ного досвіду, 4 з яких –
з цим роботодавцем



Працює неповний робочий
день у компанії, щоб
встигнути піклуватися
про 2 дітей



ЗП 500\$/місяць



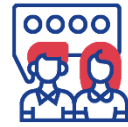
Їхній графік роботи:
Понеділок-П'ятниця,
9:00-13:00 і 14:00-18:00



Її графік роботи:
Понеділок-П'ятниця,
14:00-18:00



Вони мають нижчу
кваліфікацію та лише
5 років досвіду (з яких
лише 2 у цій компанії)



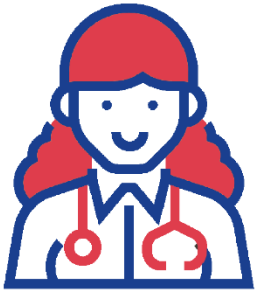
Нещодавно зрозуміла,
що її 2 колеги заробляють
по 1400\$/місяць. Вони
виконують таку саму
роботу, що і вона



Коли вона донесла це
до відома роботодавця,
він сказав, що вона лише
працівниця на умовах
неповного робочого часу

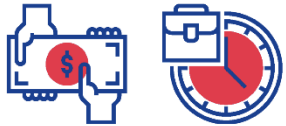
Quid juris?

Quid juris?



Софія

Студентка-медик працює неповний робочий час на посаді торгового представника фармацевтичної компанії



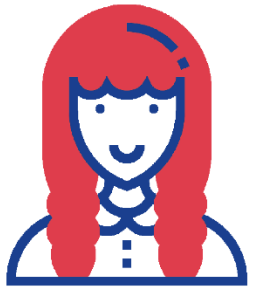
ЗП 700\$/місяць, працює за графіком: Понеділок-П'ятниця, 09:00-13:00



Вона зрозуміла, що з її колеги, усі штатні торгові представники, були запрошені на навчання по новому продукту, на яке її не запросили



Коли вона зіткнулася з відділом кадрів з цього приводу, їй сказали, що її не запрошують, оскільки вони не бачать сенсу інвестувати у працівника, який працює неповний робочий день...



Людмила

Працює в магазині 4 роки



Раніше працювала повний робочий день, але останні 2 роки, через хворобу матері (яка потребує догляду), вона працює неповний робочий день (Понеділок - П'ятниця, 09:00-13:00)



Її колега, яка також працювала неповний робочий час у ті ж дні (але 14:00-18:00), звільнилася



Вона відмовилася, бо їй потрібно продовжувати піклуватися про матір

Quid juris?



Її роботодавець запропонував їй відновити роботу в режимі повного робочого дня, як і раніше



Її роботодавець пригрозив звільнити її...

Відповіді на запитання



Контакти

Дякую за увагу!

Thank you for your attention!





International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



ПРЯМУЄМО
РАЗОМ

Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС–МОП

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

Робота на умовах неповного робочого часу

Серія онлайн-тренінгів
з міжнародних і європейських стандартів
з питань праці

www.ilo.org.shd4Ukraine

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