



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”

Проект Закону

«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин»

**Розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського
господарства**

**Технічні рекомендації Проекту ЄС-МОП
щодо кращого наближення проекту закону
до міжнародних і європейських стандартів з питань праці
та успішних практик**

Березень 2021 року

ЗМІСТ

СТИСЛИЙ ВИКЛАД.....	3
СТИЛИЙ ВИКЛАД	3
Основні позитивні аспекти	5
Основні аспекти, які слід покращити	5
ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП	14
ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН	51
Албанія.....	51
Болгарія	51
Боснія і Герцеговина, округ Брчко	51
Північна Македонія	51
Польща.....	51
Португалія	52
Республіка Молдова	58
Республіка Сербська.....	59
Румунія	59
Сербія	60
Словаччина	60
Угорщина	60
Федерація Боснії і Герцеговини.....	61
Хорватія	61
Чорногорія	62
ЛІТЕРАТУРА	63

СТИСЛИЙ ВИКЛАД

СТИЛИЙ ВИКЛАД

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» був розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (Мінекономіки) і офіційно направлений соціальним партнерам для консультацій перед його поданням на розгляд КМУ.

Ці технічні поради та рекомендації до вищезазначеного законопроекту подаються у рамках заходу 1.4.5 (результату 1.4) Проєкту ЄС-МОП «[На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні](#)».

Мета цих технічних порад і рекомендацій – сприяти кращому узгодженню проєкту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» з основними застосовними міжнародними¹ та європейськими² нормами з питань праці і успішними практиками. Це стосується, зокрема, положень законопроекту щодо роботи на визначений строк, трудових відносин, обов'язків роботодавців інформувати працівників і забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці, безпеки та здоров'я на роботі (БЗР) і робочого часу (кількості робочих годин, максимального тижневого робочого часу, періоду денного та тижневого відпочинку, перерв і оплачуваної щорічної відпустки).

Ці теми були висвітлені під час чотирьох онлайн-тренінгів, проведених Проєктом ЄС-МОП улітку 2020 року, на теми «Трудові відносини», «Обов'язки роботодавців інформувати працівників і забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці», «Робочий час» і «БЗР»³.

¹ А саме з Рекомендацією 2006 р. про трудові правовідносини (№ 198); Конвенцією 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158); Конвенцією 1935 р. про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенцією 1919 р. про робочий час у промисловості (№ 1); Конвенцією 1930 р. про робочий час у торгівлі та установах (№ 30); Конвенцією 1921 р. про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14); Конвенцією 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106); Конвенцією 1970 р. про оплачувані відпустки (переглянутою) (№ 132); Рекомендацією 1949 р. щодо захисту заробітної плати (№ 85).

² А саме з Директивою Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP; Директивою Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин; Директивою (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі; Директивою Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників; Директивою 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про певні аспекти організації робочого часу.

³ Ці заняття, включені до «Літнього марафону онлайн-тренінгів із міжнародних і європейських стандартів у сфері праці та найкращих практик», проводилися відповідно 25 червня, 2, 9 та 30 липня. Їх відвідали відповідно 416, 300, 480 і 500 експертів, що представляли уряд, парламент, профспілки, організації роботодавців, науково-дослідні установи та заклади освіти. Відеозаписи та допоміжні матеріали кожного з цих навчальних онлайн-занять можна знайти, клікнувши (відповідно до потрібного навчального модуля) на нижченаведених

Крім того, взяті до уваги технічні рекомендації, надані Проєктом ЄС-МОП у березні 2020 року щодо кращого узгодження проєкту Закону «Про працю» (№ 2708) з основними застосовними міжнародними та європейськими трудовими нормами щодо трудових відносин, робочого часу і обов'язків роботодавців інформувати працівників, забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці й захищати права працівників у разі передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств чи бізнесових структур.

Вони також узгоджені з трьома пакетами технічних рекомендацій, наданими Проєктом ЄС-МОП (у жовтні та листопаді 2020 року й лютому 2021 року) стосовно підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», і з технічними рекомендаціями, наданими Проєктом ЄС-МОП у березні 2021 року, стосовно підготовлених Мінекономіки проєктів законів «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»⁴.

Проте, ці технічні рекомендації обмежені тими темами проєкту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин», розробленого Мінекономіки, які охоплені сферою дії Проєкту ЄС-МОП.

Зокрема, вони не стосуються нижчезазначених запропонованих змін до Кодексу законів про працю України⁵: Глави IX («Матеріальна відповідальність працівника»), статті 142 («Правила внутрішнього розпорядку. Статути і положення про дисципліну») та статті 252 («Гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів»). З цієї ж причини вони не стосуються запропонованих змін до статей 38 («Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації»), 39 («Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця») та 41 («Гарантії для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів») Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»⁶.

Ці технічні рекомендації не слід розглядати як офіційні коментарі МОП або як заміник позицій наглядових органів МОП.

посиланнях: [трудові відносини](#); [обов'язки роботодавців інформувати працівників та забезпечувати прозорі й передбачувані умови праці](#); БЗР.

⁴ Технічні рекомендації до підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», надані у лютому 2021 р., доступні за посиланням https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_774342/lang--uk/index.htm; технічні рекомендації до підготовленого Мінекономіки проєкту Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності», надані у березні 2021 р., - за посиланням https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_774598/lang--uk/index.htm.

⁵ Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами

⁶ Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397; 2002 р., № 11, ст. 79

Крім того, експертно-технічні думки, виражені тут, не відображають офіційну думку Європейського Союзу, і відповідальність за них не може покладатися на Європейський Союз.

Розглядаючи положення проекту Закону, що аналізується, у світлі основних застосовних міжнародних і європейських стандартів із питань праці та прикладів успішної практики, можна визначити деякі позитивні аспекти, а також низку аспектів, які слід доопрацювати і покращити. Обидві ці групи стисло висвітлено нижче.

Основні позитивні аспекти

1. Покращена ясність щодо регулювання інших типів трудових договорів або трудових відносин, зокрема строкових трудових договорів або трудових відносин.
2. Більш повна правова база щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про основні аспекти трудового договору або трудових відносин.
3. Запровадження певних заходів для запобігання зловживанням, що виникають у результаті застосування послідовних строкових трудових договорів або трудових відносин, а також використанню трудових договорів, укладених на визначений строк, аби уникнути забезпечення захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158, зокрема:
 - a) встановлення максимального загального терміну дії (5 років) строкового трудового договору, укладеного на період виконання певної роботи;
 - b) визначення підстав, на яких може укладатися строковий трудовий договір або можуть виникати строкові трудові відносини;
 - c) регулювання обставин, за яких строковий трудовий договір або строкові трудові відносини можуть вважатися трудовим договором або трудовими відносинами на невизначений строк.

Основні аспекти, які слід покращити

1. Деякі терміни, що використовуються в усьому тексті законопроекту (а також у КЗпП) слід змінити, щоб покращити чіткість і простоту формулювань та узгодженість термінології, а також узгодити ці терміни з міжнародними та європейськими нормами з питань праці й успішною практикою. Зокрема, такі терміни, як «власник або уповноважений ним орган» та «підприємство, установа, організація» слід замінити терміном «роботодавець», уже визначеним у запропонованій частині четвертій статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
2. Запропоноване перенесення з закону до індивідуального трудового договору регулювання низки істотних аспектів трудових відносин, які повинні регламентуватися

законом і (або) колективними договорами або підпадати під дію встановлених у них мінімальних вимог. Ці положення не лише перешкоджають створенню адекватних механізмів захисту працівників від зловживань, особливо працівників, які перебувають у ненадійних або непередбачуваних трудових відносинах, а й у деяких випадках суперечать застосовним міжнародним і європейським трудовим нормам. Ось деякі приклади:

- a) можливість установа роботодавцем і працівником безпосередньо у трудовому договорі додаткових прав, обов'язків і відповідальності (наприклад, умов матеріального забезпечення та організації праці працівника, умов припинення договору, в тому числі дострокового), передбачена змінами, запропонованими у проєкті Закону до статті 9 Кодексу законів про працю (КЗпП). Хоча принцип свободи укладення договорів слід застосовувати в усіх можливих випадках, він має використовуватися з урахуванням і дотриманням загальних правил і мінімальних вимог, установлених трудовим законодавством і застосовними колективними договорами, особливо у сфері трудових відносин. У цьому контексті доречно забезпечити, щоб вищезгадана можливість супроводжувалася захисною умовою, яка обмежує можливість установа в трудовому договорі інших умов ситуаціями, де ці інші положення є більш сприятливими для працівника, відповідно до загальних правил і мінімальних вимог, установлених трудовим законодавством або застосовними колективними договорами;
 - b) можливість укладення строкових трудових договорів або встановлення строкових трудових відносин на інших підставах, ніж конкретно передбачені у законі, які, як передбачено у законопроєкті, можуть установаватися у самому строковому трудовому договорі (п. 12 частини першої запропонованої у законопроєкті статті 23¹ КЗпП);
 - c) можливість установа додаткових підстав для припинення строкового трудового договору у самому строковому трудовому договорі (частина друга запропонованої у законопроєкті статті 23¹ КЗпП);
 - d) передбачена можливість установа у самих безстрокових і строкових трудових договорах підстав (інших ніж конкретно передбачені у законі або колективному договорі) припинення їх дії (запропоновані у законопроєкті зміни до п. 8 частини першої статті 36 КЗпП).
3. Стосовно безпосередньо строкових трудових договорів або строкових трудових відносин:
- a) що стосується їхнього характеру (запропоновані у законопроєкті зміни до пп. 2 і 3 частини першої статті 23 КЗпП), рекомендується визначити та чіткіше розрізнити два схожі, але різні види строкових трудових договорів або трудових відносин: «на визначений строк» і «на невизначений строк», правила застосування яких також мають бути дещо різними;

б) що стосується різниці між строковими трудовими договорами або трудовими відносинами «на визначений строк» і «на невизначений строк», її слід чітко визначити у запропонованій у законопроекті статті 23¹:

- i. з одного боку – підстави, на яких може укладатися строковий трудовий договір або встановлюватися строкові трудові відносини «на визначений строк», з іншого боку – підстави, на яких може укладатися строковий трудовий договір або встановлюватися строкові трудові відносини «на невизначений строк» (див. рекомендовану частину другу статті 23¹). У законопроекті взагалі не розрізняються підстави, які повинні застосовуватися до цих двох різних видів строкових трудових договорів або трудових відносин;
- ii. концепція послідовності строкових трудових договорів або строкових трудових відносин і максимальна сукупна тривалість строкового трудового договору або строкових трудових відносин «на визначений строк» і «на невизначений строк» та їхніх послідовностей, зокрема (у випадку строкового трудового договору або строкових трудових відносин «на визначений строк») сума тривалості його поновлень (як рекомендовано у запропонованому п. 2 частини першої та частинах другій-четвертій третьої статті 23);

с) що стосується запровадження належних заходів, покликаних запобігти зловживанням, які є результатом використання послідовних строкових трудових договорів або строкових трудових відносин, та усунути можливість використання трудових договорів, що укладаються на певний строк, із метою уникнути забезпечення захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158, як передбачено у п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, та у ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, слід розглянути такі заходи:

- i. забезпечити, щоб об'єктивні підстави для укладення і припинення строкових трудових договорів або строкових трудових відносин «на визначений строк» і «на невизначений строк» конкретно визначалися законом або колективними договорами і не могли визначатися індивідуальними трудовими договорами, крім випадків, коли останні є більш сприятливими для працівників і не суперечать закону чи застосовним колективним договорам (див. рекомендації до запропонованого п. 12 частини першої та до частини другої нової статті¹ КЗпП, а також до запропонованих змін до п. 8 частини першої статті 36 КЗпП);
- ii. встановити, що дострокове припинення строкових трудових договорів або строкових трудових відносин з ініціативи роботодавця здійснюється за загальними правилами припинення дії безстрокових трудових договорів або безстрокових трудових відносин з ініціативи роботодавця (як рекомендовано щодо запропонованого включення нової частини третьої до статті 9 КЗпП);

- iii. чітко передбачити у законі та (або) колективних договорах, як згадано вище, сукупну максимальну тривалість строкових трудових договорів або трудових відносин «на визначений строк» і «на невизначений строк» та їхню послідовність і включити до її розрахунку тривалість поновлень строкових трудових договорів або трудових відносин «на визначений строк» (як рекомендовано у п. 2 частини першої та частинах другій та третій статті 23);
- iv. встановити законом і (або) колективними договорами максимальну кількість поновлень строкових трудових договорів або трудових відносин «на визначений строк» цифрою три (рази), обумовлення таких поновлень такими самими підставами, що й підстави їх укладення, та неможливість поновлення строкових трудових договорів або трудових відносин «з невизначеним строком» (як рекомендовано у перших трьох частинах статті 39¹);
- v. встановити умови, за яких трудові договори чи трудові відносини (зокрема строкові трудові договори чи строкові трудові відносини) вважаються перетвореними на трудові договори чи трудові відносини, укладені на невизначений строк, включно з умовами, рекомендованими нижче (поданими у запропонованій новій статті 39² (Трудовий договір на невизначений строк)):
 - умова щодо строку включена для уникнення дотримання положень, які регулюють безстроковий трудовий договір;
 - договір укладено не на підставах, передбачених у частині першій статті 23¹;
 - договір укладено не в письмовій формі, без зазначення осіб сторін або їхніх підписів або, разом з цим, дат укладення договору і початку роботи;
 - підстави встановлення строку договору зазначені без точного викладення фактів, які вони містять, і (або) взаємозв'язок між зазначеними підставами та передбаченим строком не визначено або визначено недостатньо, чим порушено п. 5 частини першої статті 29;
 - договір укладено на строк, який перевищує максимальну тривалість (5 років), передбачену в частині другій статті 23;
 - після закінчення строкового договору з визначеним строком трудові відносини тривають;
 - кількість поновлень строкового трудового договору з визначеним строком перевищує максимальну кількість поновлень, передбачену в статті 39¹ (тобто більше трьох разів);
 - у випадку строкового трудового договору з невизначеним строком працівник продовжує працювати після дати закінчення договору,

зазначеної у повідомленні роботодавця, або, в іншому разі, через 15 днів після закінчення роботи чи завдання або настання події, для яких було укладено строковий трудовий договір із невизначеним строком;

- строковий трудовий договір із визначеним строком поновлюється без дотримання підстав для його укладення, передбачених у частині другій статті 39¹;

d) що стосується заходів, спрямованих на поліпшення якості роботи з визначеним строком шляхом забезпечення застосування принципу рівності та недискримінації та сприяння більш передбачуваним умовам праці працівників із строковими трудовими договорами або строковими трудовими відносинами, положення щодо обов'язків роботодавців інформувати працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення, необхідно вдосконалити та узгодити з директивами ЄС 1999/70/ЄС і 2019/1152, як рекомендовано у запропонованих нових частинах третій-дев'ятій нової статті 23¹;

e) у цьому відношенні законопроект необхідно краще узгодити з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 щодо переходу на більш передбачувану форму зайнятості (ст. 12 Директиви 2019/1152) і обов'язкового навчання (ст. 13 Директиви 2019/1152). Рекомендується також краще узгодити його з положеннями пп. 4 (переважно щодо рівного ставлення і недискримінації працівників із визначеним строком роботи в тому, що стосується умов праці, вимог до періоду робочих кваліфікацій та застосування принципу пропорційного часу), 6 (щодо інформування та навчання працівників із визначеним строком роботи) та 7 (щодо надання інформації про строкові трудові договори або строкові трудові відносини представницьким органам працівників, а також щодо обов'язку враховувати кількість працівників із визначеним строком роботи при обчисленні межі, вище якої можуть створюватися представницькі органи працівників) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.

4. Що стосується трудових договорів або трудових відносин у цілому, а не конкретно строкових:

a) положення щодо обов'язку роботодавців інформувати працівників про основні аспекти трудового договору чи трудових відносин і забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці необхідно краще узгодити з Директивою (ЄС) 2019/1152, зокрема щодо:

- i. змісту інформації, яка має надаватися (як рекомендовано у пп. 1-21 частини першої та частинах другій-четвертій статті 29 КЗпП), включно з інформацією щодо безпеки та здоров'я на роботі. Крім того, останню слід належним чином узгодити з Директивою 89/391/ЄЕС і з інформацією, яку слід надавати згідно зі ст. 5 Закону «Про охорону праці» (як рекомендовано

запропонованою редакцією частини другої статті 5 Закону України «Про охорону праці»);

- ii. строків надання і оновлення інформації (як рекомендовано у частинах 1, 3 і 4 статті 29 КЗпП);
 - iii. форми та підтримки надання інформації (як рекомендовано у частинах 1, 5 і 6 статті 29 КЗпП);
 - iv. запропонованих змін до статті 26 КЗпП стосовно випробного терміну – слід внести ще низку змін, щоб забезпечити краще узгодження зі ст. 8(1), 8(2) і 8(3) Директиви (ЄС) 2019/1152. Зокрема, необхідно додати до статті 26 запропоновані частини четверту-сьому, які передбачають: обмеження тривалості випробного терміну; пропорційність тривалості випробного терміну в разі строкового договору чи строкових трудових відносин; відсутність випробного терміну в разі продовження строкового трудового договору або строкових трудових відносин із такими самими функціями та завданнями; продовження випробного терміну в разі відсутності працівника впродовж цього періоду на строк, що відповідає тривалості відсутності;
- b) проект закону передбачає внесення змін до кількох аспектів робочого часу (як-от тривалість робочого часу, надурочні роботи, позмінна робота, перерви, щотижневий відпочинок і відпустки) як у КЗпП (наприклад, ст. 52, 57, 58, 62, 66, 67, 69, 71, 79 і 80), так і у Законі України «Про відпустки» (ст. 10 і 11). Проте, щоб краще узгодити КЗпП і Закон «Про відпустки» з основними застосовними міжнародними та європейськими трудовими нормами і успішними практиками щодо робочого часу, ці, а також інші, положення необхідно додатково відкоригувати, зокрема:
- i. стосовно нормальної тривалості щоденного і щотижневого робочого часу: слід змінити статтю 50 КЗпП, щоб установити, на додаток до нормальної тривалості робочого часу 40 годин на тиждень, нормальну тривалість робочого часу 8 годин на день. Це полегшило б розуміння різниці між «нормальним» щоденним і щотижневим робочим часом і «надурочним» часом, спростивши розуміння максимальної тривалості робочого часу на день і на тиждень, оскільки максимальна тривалість робочого часу повинна дорівнювати сумі нормальної тривалості робочого часу (на день або тиждень) та законної тривалості надурочного часу (на день або тиждень), обмеженої законом. Цей підхід також забезпечує краще узгодження КЗпП із ст. 2 Конвенції МОП 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1), ст. 3 Конвенції МОП 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30), ст. 1 Конвенції МОП 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) і ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу;
 - ii. стосовно періоду щотижневого відпочинку: задля кращого узгодження із ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС, а також із ст. 2 Конвенції МОП 1921 року про

щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14) і ст. 6 Конвенції МОП 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) статтю 52 КЗпП («П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи») слід змінити, встановивши обов'язок роботодавців забезпечити право кожного працівника на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години підряд на тиждень на додаток до 11 годин підряд безперервного щоденного відпочинку; крім того, слід змінити також статті 67 («Вихідні дні») та 69 («Вихідні дні на безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях») КЗпП для забезпечення того, щоб, незалежно від того, на які дні тижня припадають вихідні дні працівники, це не заважало їм користуватися встановленим мінімальним безперервним періодом відпочинку тривалістю 24 години, на додаток до щоденного відпочинку тривалістю 11 годин;

- iii. стосовно періоду мінімального щоденного відпочинку: для кращого узгодження з ст. 3 Директиви 2003/88/ЄС, у ст. 57 КЗпП («Початок і закінчення роботи») слід установити, що кожний працівник має право на мінімальний безперервний період щоденного відпочинку тривалістю 11 годин впродовж кожного періоду тривалістю 24 години, а у ст. 58 («Робота змінами») та ст. 65 («Граничні норми застосування надурочних робіт») КЗпП – передбачити, що робота змінами та надурочні роботи не заважали працівникам користуватися встановленим мінімальним періодом щоденного відпочинку;
- iv. стосовно надурочних робіт: статтею 65 КЗпП («Граничні норми застосування надурочних робіт») встановлено, що «надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік». Для того, щоб чітко визначити межі надурочного робочого часу на день і на тиждень з урахуванням ст. 3 Конвенції МОП № 1, ст. 5 і 6 Конвенції МОП № 30 і ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС, у статті 65 слід установити максимальну тривалість надурочних робіт на день і максимальну тривалість надурочних робіт на тиждень у розмірі відповідно не більше 2 годин на робочий день і не більше 8 годин на робочий тиждень. Крім того, слід внести зміни до статті 71 (робота у вихідні дні), забезпечивши, щоб з урахуванням роботи, виконуваної у вихідні дні, тривалість робочого часу кожного відповідного працівника, включаючи надурочні роботи, не перевищувала вищезазначені межі, для кращого узгодження з ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС, а також із ст. 2-5 Конвенції МОП № 1 і ст. 3, 4, 5(c) та 6 Конвенції МОП № 30;
- v. стосовно відпусток:
 - статтею 75 КЗпП і статтею 6 Закону «Про відпустки» встановлено, що тривалість щорічної основної відпустки становить не менш як 24 календарних дні за робочий рік. Отже, з метою кращого узгодження цих статей з ст. 7(1) Директиви 2003/88/ЄС ці статті слід змінити, як рекомендовано, щоб установити право працівників на оплачувану

щорічну відпустку тривалістю не менш як чотири тижні за відпрацьований рік. Крім того, решту пунктів статті 6 Закону «Про відпустки» також слід змінити (відкоригувати і (або) видалити, залежно від обставин), тому що вони передбачають тривалість мінімальної щорічної основної оплачуваної відпустки, яка дорівнює рекомендованим чотирьом тижням або менше них;

- статті 83 КЗпП і 24 Закону «Про відпустки» передбачають, що за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією, за умови, що тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не менше, ніж 24 календарні дні. Для того, щоб зберегти право працівників на основну оплачувану щорічну відпустку в повному обсязі, передбачену законом, слід установити ліміти на розмір грошової компенсації, якою замінюються дні щорічної відпустки. Право на відпустку має забезпечувати, щоб працівники мали право відновитися після психічного і фізичного навантаження, спричиненого роботою, поза межами підприємства. Важливо забезпечити, щоб ці права не обмежувалися і не порушувалися положенням, яке передбачає грошову компенсацію за частину щорічної відпустки. Ураховуючи це, для того, щоб право працівників на мінімальну щорічну основну оплачувану відпустку не було проігноровано, скасовано або замінено грошовою компенсацією, а також для кращого узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС та ст. 12 Конвенції МОП № 132 до цих статей слід внести зміни, передбачивши використання вищезгаданої можливості тільки за умови, що працівник користується щорічною основною оплачуваною відпусткою тривалістю не менш як чотири тижні за відпрацьований рік, передбаченою у статті 6 Закону «Про відпустки» та у статті 75 КЗпП. Остання умова також частково виправдовує рекомендовані зміни до частини восьмої статті 79 КЗпП («Порядок і умови надання щорічних відпусток. Відкликання з відпустки») в тому, що стосується передбаченої грошової компенсації за частину щорічної відпустки, не використану через відкликання з відпустки;
- насамкінець, частину сьому статті 79 КЗпП, згідно з якою «невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка», слід змінити для кращого узгодження з ст. 9(1) Конвенції МОП № 132. Зокрема, необхідно передбачити, що невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику не пізніше 18 місяців після закінчення року, за який виникло право на щорічну відпустку (замість «не пізніше 12 місяців після закінчення року, за який надається відпустка»), тобто на 6 місяців раніше.

5. Відсутність правових норм, спрямованих на покарання за порушення запроваджених положень, зокрема таких, що передбачають санкції за порушення положень щодо строкових трудових договорів або строкових трудових відносин, які покликані знеохотити до недотримання законодавства.

Детальніші рекомендації щодо основних аспектів, зазначених вище, а також багатьох інших, поряд із відповідним обґрунтуванням, подані у наступному розділі.

Після нього наведено ряд прикладів правових норм, що регулюють строкові трудові договори та строкові трудові відносини в інших країнах.

Ми очікуємо, що ці рекомендації можуть допомогти вдосконаленню законодавства та покращенню його узгодженості з відповідними міжнародними та європейськими стандартами в сфері праці та успішною практикою, що реально сприятиме заохоченню гідних умов праці у країні.

Київ, 20 березня 2021 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проєкту ЄС-МОП

“На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП

Формулювання положень проєкту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
1. У Кодексі за конів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):		
1) статтю 9 викласти в такій редакції:		
“Стаття 9. Додаткові умови трудових договорів		
.....		
У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та власник або уповноважений ним орган можуть передбачити додаткові права, обов’язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового.”;	У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та роботодавець можуть передбачити додаткові права, обов’язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового, якщо вони є більш сприятливими для працівника і не суперечать положенням застосовних колективних договорів або законів. Дострокове припинення строкових трудових договорів або строкових трудових відносин з ініціативи роботодавця здійснюється за загальними правилами припинення дії безстрокових трудових договорів або безстрокових трудових відносин з ініціативи роботодавця.	Це положення слід змінити, поділити на два окремі абзаци та доповнити, як рекомендовано, щоб уникнути ситуації, коли можливість, яку воно надає підприємству щодо передбачення в рамках індивідуальних трудових договорів додаткових прав і обов’язків, зокрема щодо організації праці, умов праці та припинення договору, може позбавити працівників захисту від зловживань. Інакше це положення у тій редакції, яку воно зараз має, само по собі суперечитиме: 1. Цілям Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP, які включають, як передбачено пунктом 1 Додатку до неї (Рамкової угоди про роботу на визначений термін): • «поліпшення якості роботи з визначеним терміном, забезпечуючи

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		застосування принципу недискримінації» та • «встановлення рамок для запобігання зловживанню, яке є результатом використання наступних трудових договорів або відносин на визначений термін»; 2. Заходам, передбаченим у пп. 5(1) і 5(2) Додатку до Директиви Ради 1999/70/ЄС, спрямованим на запобігання зловживанню, що є результатом використання послідовних трудових договорів або відносин на визначений термін; 3. Конвенції МОП 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158), яка: - встановлює, що положення щодо припинення трудових відносин, крім випадків, коли вони застосовуються за допомогою колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори (стаття 1); - передбачає відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту щодо припинення трудових відносин, передбаченого цією Конвенцією (стаття 2(3)); - передбачає належний захист працівників від несправедливого

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		звільнення за допомогою кількох положень, які передбачають наявність, зокрема: вагомтх підстав припинення трудових відносин (статті 4-6); процедур, застосовуваних до й під час припинення трудових відносин (стаття 7) і для оскарження рішення про їх припинення (статті 8-10), зокрема попередження про звільнення (стаття 11), вихідну допомогу та інший захист доходів (стаття 12). Ці положення спрямовані на забезпечення права працівника на врахування його думки й на захист себе, на представництво і оскарження рішення про звільнення.
2) у статті 23:		
у частині першій:		
пункт 2 викласти в такій редакції:		
“2) строковим, що укладається на визначений строк, встановлений за погодженням сторін або на час виконання певної роботи, але не більше ніж на п’ять років.”;	2) строковим, що укладається на підставах, передбачених частиною першою статті 23¹, на:	Для кращого узгодження з пп. 3(1) та 5(1)(а) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, та зі ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, а також відокремлення договорів на визначений строк від договорів на невизначений строк, які мають різний характер.
	і. визначений строк; іі. невизначений строк, а саме на час, необхідний для виконання певного завдання або на період до настання певної події, де дата виконання завдання або настання події точно не відома.	
	Загальна максимальна тривалість строкового трудового договору, укладеного на визначений або невизначений строк, та	Ці дві частини слід додати для того, щоб обмежити максимальну сукупну тривалість дії послідовних строкових трудових договорів або

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	їхніх послідовностей, включно з сумою тривалості їхніх поновлень (у випадку трудового договору на визначений строк), не може перевищувати п'ять років.	трудовах відносин, таким чином краще узгодивши законопроект із пп. 5(1)(b) і 5(2)(a) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158 шляхом передбачення належних заходів, покликаних запобігти зловживанням, що є результатом використання послідовних строкових трудових договорів або відносин, та усунути можливість використання строкових трудових договорів із метою уникнути захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158, що дозволить зменшити ненадійність і непередбачуваність таких трудових договорів або відносин.
	Єдиним строковим трудовим договором вважається договір, який поновлено. Послідовним строковим договором або послідовними строковими трудовими відносинами вважаються строковий трудовий договір або строкові трудові відносини, що ініційовані менш ніж через три місяці після припинення дії попереднього строкового трудового договору чи попередніх строкових трудових відносин.	
пункт 3 виключити;		
частину другу виключити;		
3) доповнити Кодекс статтею 23 ¹ такого змісту:		
“Стаття 23¹. Особливості укладення та припинення строкового трудового договору		
Строковий трудовий договір може укладатися:		
1)		
2)		
3)		
4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним підприємством, установою, організацією;	4) для виконання робіт, пов'язаних з тимчасовим (до одного року) розширенням виробництва або обсягу послуг, що надаються відповідним роботодавцем ;	Слід змінити для забезпечення узгодженості з терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності»; Крім того, терміни «підприємство, установа, організація» залишають поза межами сфери дії цього положення інших роботодавців, які не є «підприємствами, установами, організаціями», як-от приватні підприємці з працівниками або самозайняті особи з працівниками.
5)		
6)		
7)		
8)		
9)		
10)		
11)		
12) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом, умовами колективного чи трудового договору.	12) в інших випадках, коли встановлення трудових відносин на визначений строк передбачено законом, умовами колективного чи трудового договору.	Слід змінити, щоб уникнути можливості визначення інших підстав для укладення трудового договору в самому договорі, й таким чином краще узгодити це положення з пп. 1(b) і 5(1)(a) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Без обмеження дії частини першої трудовий договір на невизначений строк може укладатися тільки у випадку, зазначеному в будь-якому з пунктів 1-3, 5, 6 і 11 попередньої частини.	Цю частину слід додати для забезпечення того, щоб строковий трудовий договір на визначений строк, ураховуючи його характер, міг укладатися тільки для виконання певного завдання або до настання певної події, де дата виконання завдання або настання події точно не відома; це забезпечить краще узгодження із пп. 3(1) and 5(1)(a) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, та ст. 2(3) Конвенції МОП № 158.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
У строковому трудовому договорі, укладеному в письмовій формі, можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.	Слід видалити	Цю частину слід видалити, тому що вона суперечить: 1. Цілям Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 року щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладеної ETUC, UNICE та CEEP, які включають, як передбачено пунктом 1 Додатку до неї (Рамкової угоди про роботу на визначений термін): • «поліпшення якості роботи з визначеним терміном, забезпечуючи застосування принципу недискримінації» та • «встановлення рамок для запобігання зловживанню, яке є результатом використання наступних трудових договорів або відносин на визначений термін»; 2. Заходам, передбаченим у пп. 5(1) і 5(2) Додатку до Директиви Ради 1999/70/ЄС, спрямованим на запобігання зловживанню, що є результатом використання послідовних строкових трудових договорів або відносин; 3. Статті 1 Конвенції МОП 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158), яка встановлює, що положення щодо припинення трудових відносин, крім випадків, коли вони застосовуються за допомогою колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, застосовуються через законодавство або

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		правила (а не через індивідуальні трудові договори). 4. Статті 2(3) Конвенції № 158, згідно з якою передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту щодо припинення трудових відносин, передбаченого цією Конвенцією.
Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.”;	Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.”;	Слід змінити для забезпечення узгодженості з терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
	Роботодавець спрощує доступ працівників із строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами до відповідних навчальних можливостей, щоб покращити їх навички, розвиток кар'єри та професійну мобільність.	Цю частину слід додати для узгодження з п. 6(2) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Роботодавець забезпечує, щоб стосовно умов зайнятості працівники зі строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами не зазнавали менш сприятливого ставлення, ніж порівнянні постійні працівники, тільки тому, що вони мають строковий трудовий договір або трудові відносини, якщо тільки різне	Цю частину слід додати для узгодження з п. 4(1) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	ставлення не виправдано об'єктивними обставинами.	
	Роботодавець забезпечує, щоб період робочих кваліфікацій, що стосується конкретних умов зайнятості, був таким самим для працівників із строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами, як і для постійних працівників, якщо різний період робочих кваліфікацій не виправданий об'єктивними обставинами.	Цю частину слід додати для узгодження з п. 4(4) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Де це доцільно, а саме для розрахунку винагороди працівників із строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами, застосовується принцип пропорційного часу.	Цю частину слід додати для узгодження з п. 4(2) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Кількість працівників із строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами ураховується при обчисленні межі, вище якої на підприємстві згідно з законом можуть бути створені представницькі органи працівників.	Цю частину слід додати для узгодження з п. 7(1) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Роботодавці надають існуючим представницьким органам працівників відповідну інформацію щодо чинних або припинених строкових трудових договорів чи трудових відносин.	Цю частину слід додати для узгодження з п. 7(3) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
	Колективними договорами можуть установлюватися більш сприятливі умови для працівників із строковими трудовими договорами чи трудовими відносинами, ніж ті, що передбачені цим Законом.	Цю частину слід додати для кращого узгодження законопроекту (і, отже, КЗпП) з п. 8(1) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, та з ст. 14 Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
4) частину третю статті 26 викласти в такій редакції:		
.....		
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
	Випробний термін, якщо він передбачений, не перевищує шість місяців.	Цю частину слід вставити для узгодження з ст. 8(1) Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;
	У разі строкових трудових договорів чи трудових відносин тривалість випробного терміну є пропорційною очікуваному терміну дії договору і сумірна характерові роботи.	Цю частину слід вставити для узгодження з ст. 8(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	У разі продовження строкового трудового договору чи трудових відносин із такими самими функціями та завданнями, новий випробний термін у таких трудових відносинах не встановлюється.	
	Якщо працівник відсутній на роботі впродовж випробного терміну, випробний термін може бути відповідним чином продовжений залежно від тривалості відсутності.	Цю частину слід вставити для узгодження з ст. 8(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.
5) статтю 29 викласти в такій редакції:		
“Стаття 29. Обов’язок власника або уповноваженого ним органу поінформувати працівника	“Стаття 29. Обов’язок роботодавця поінформувати працівника	Слід змінити, а саме замінити термін «власник або уповноважений ним орган» терміном «роботодавець», визначеним у

Формулювання положень проєкту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проєктом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб:	До початку роботи у рамках трудових відносин роботодавець зобов'язаний—в узгоджений з працівником спосіб надати працівникам інформацію принаймні про такі основні аспекти трудових відносин:	Слід змінити з таких причин: • обов'язки роботодавця до початку роботи «за укладеним трудовим договором», зазначені нижче, слід поширити на роботу «у рамках трудових відносин», щоб забезпечити поширення цих обов'язків також на працівників, які перебувають у трудових відносинах, але з якими роботодавець не уклав трудовий договір; • спосіб виконання вищезгаданих обов'язків і мінімальні вимоги до нього слід узгодити з директивами ЄС 91/533/ЄЕС, 2019/1152 та 89/391/ЄЕС, як краще запропоновано нижче, замість того, щоб вони погоджувалися між роботодавцем і працівником. Слід змінити також для кращої побудови та узгодження цієї статті з положеннями директив ЄС 91/533/ЄЕС, 2019/1152 та 89/391/ЄЕС, відокремивши обов'язки щодо інформування та відповідної підтримки від обов'язків іншого характеру. Крім того, слід замінити термін «власник або уповноважений ним орган» терміном «роботодавець» для узгодження з терміном «роботодавець», визначеним у

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
	1) особи сторін трудових відносин;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(a) Директиви (ЄС) 2019/1152.
1) надати працівникові інформацію про місце роботи, трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи, а в разі укладення строкового трудового договору — підстави та строки укладення такого договору;	2) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(b) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(c) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	4) дата початку існування трудових відносин;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(d) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	5) у випадку строкових трудових відносин:	Для кращого узгодження цього положення з ст. 4(2)(e) Директиви (ЄС) 2019/1152 з метою покращення прозорості та передбачуваності таких строкових трудових відносин, а також із п. 5(1)(a) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС, ст. 2(3) Конвенції МОП № 158 і успішними практиками країн ЄС, що спрямовані на запровадження належних заходів, покликаних запобігти зловживанням,
	і. Дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість; іі. Передбачений строк і підстави строкового трудового договору чи трудових відносин; ііі. Для цілей попереднього абзацу підстави щодо строку повинні включати точне викладення фактів, які вони містять; крім того,	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	визначається взаємозв'язок між указаними підставами та передбаченим строком.	що є результатом використання послідовних строкових трудових договорів або відносин, та усунути можливість використання строкових трудових договорів із метою уникнути захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
	6) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(g) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	7) право на навчання, яке надає роботодавець;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(h) Директиви (ЄС) 2019/1152 та з п. 6(2) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;	Перенести нижче в якості п. 1 частини сьомої цієї статті.	Слід перенести далі (як п. 1 частини сьомої цієї статті), щоб покращити систематику та організацію цієї статті, відокремивши обов'язки щодо інформування та відповідної підтримки від обов'язків іншого характеру.
3) роз'яснити працівникові його права і обов'язки та поінформувати про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору;	8) права і обов'язки працівників;	Щоб покращити систематику, організацію та простоту даного пункту.
	9) умови праці;	
	10) наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника, ризики для безпеки та здоров'я і захисні та запобіжні заходи й дії стосовно як підприємства і (або) організації в цілому, так і роботи працівника зокрема;	Для кращого узгодження цього положення з ст. 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 та ст. 10 Директиви 89/391/ЄЕС.
	11) де доречно – заходи, що вживаються щодо надання першої допомоги, гасіння пожеж і евакуації працівників, зокрема дані працівників, призначених для виконання цих заходів;	Для кращого узгодження цього положення з ст. 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 та з ст. 8(2) і 10(1) Директиви 89/391/ЄЕС.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	12) права працівника на пільги і компенсації за роботу у небезпечних і шкідливих умовах відповідно до законодавства і колективного договору;	Щоб покращити систематику, організацію та простоту даного пункту.
4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку (в разі їх наявності) або умовами встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також колективним договором (у разі його наявності);	13) правила внутрішнього трудового розпорядку (в разі їх наявності);	Щоб покращити систематику і організацію даного пункту та краще узгодити його з ст. 4(2)(l) і 4(2)(m) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	14) якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний – стандартний графік роботи працівника, тривалість часу відпочинку, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;	
	15) якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке: i. принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин; ii. базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати; iii. мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи; iv. де доречно, дата скасування та розмір компенсації, на яку працівник має право у разі	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	скасування раніше погодженого завдання; 16) 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, в яких були укладені ці угоди;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(n) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	17) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(o) Директиви (ЄС) 2019/1152.
5) проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;	Перенести нижче в якості п. 2 частини сьомої цієї статті.	Слід перенести далі (як п. 2 частини сьомої цієї статті), щоб покращити систематику та організацію цієї статті, відокремивши обов'язки щодо інформування та відповідної підтримки від обов'язків іншого характеру, а також для кращого узгодження цього положення з ст. 6(2)(i), 6(3)(d), 8(3)(b), 12(1) та 12(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
6) надати працівникові інформацію про тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;	18) тривалість щорічної оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, умови або, якщо на момент надання цієї інформації їх визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(i) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	19) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди. Ця інформація також надається кожному працівникові під час кожної виплати чи винагороди;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(k) Директиви (ЄС) 2019/1152 та з п. 7 Рекомендації МОП 1949 р. щодо захисту заробітної плати (№ 85).
7) поінформувати працівника про процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудових відносин, яких повинні дотримуватися працівник і власник або уповноважений ним орган.”;	20) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення неможливо визначити в момент надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;	Для кращого узгодження з ст. 4(2)(j) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	21) у випадку, якщо працівники повинні працювати поза межами країни впродовж певного періоду чи періодів, тривалість кожного з яких перевищує чотири тижні поспіль, роботодавець надає кожному з цих працівників інформацію, зазначену вище у пп. 1-21, до від'їзду працівника, причому ці документи повинні містити як мінімум нижченаведену додаткову інформацію: і. країна чи країни, де має виконуватися робота за кордоном, та її очікувана тривалість; ii. валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;	Для кращого узгодження з ст. 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	iii. якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями; iv. інформація про те, чи передбачається репатріація, і, якщо передбачається, про умови репатріації працівника.	
	Інформація, згадана вище у пп. 6, 7, 14 і 17-20 частини першої цієї статті, може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.	Для кращого узгодження цього положення з ст. 4(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Роботодавець забезпечує, щоб у випадку будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин, згаданих у частині першій цієї статті, та будь-яких змін у додатковій інформації, що надається працівникам, направленим до іншої країни, інформація надавалася роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності, а якщо працівники направлені в іншу країну – до їхнього від'їзду.	Для кращого узгодження цього положення з ст. 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Попередня частина не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних угодах, згаданих у раніше наданій інформації.	Для кращого узгодження цього положення з ст. 6(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію згідно з цією статтею у письмовій формі на папері.	Для кращого узгодження цього положення з ст. 3 Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Роботодавець може передати кожному працівникові необхідну письмову інформацію згідно з цією статтею в електронній формі, за умови, що:	
	1) інформація є доступною для працівника;	
	2) інформація може бути збережена і роздрукована;	
	3) роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання.	
	До початку роботи в рамках трудових відносин роботодавець зобов'язаний також:	Слід перенести сюди, щоб покращити систематику та організацію цієї статті, відокремивши обов'язки щодо інформування та відповідної підтримки від обов'язків іншого характеру
2) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;	1) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;	
5) проінструктувати працівника з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;	2) належним чином проінструктувати працівників щодо їхньої безпеки та здоров'я, а також першої допомоги, гасіння пожеж, евакуації працівників і випадків серйозної та неминучої загрози.	Слід перенести сюди, щоб покращити систематику та організацію цієї статті, відокремивши обов'язки щодо інформування та відповідної підтримки від обов'язків іншого характеру, а також для кращого узгодження цього положення з ст. 6(2)(i), 6(3)(d), 8(3)(b), 12(1) та 12(2) Директиви 89/391/ЄЕС.
6) друге речення частини третьої статті 32 після слів "та інших -" доповнити словами "яка тягне за собою погіршення умов праці,";	Слід видалити	Це положення слід видалити, щоб краще узгодити законопроект із ст. 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152, згідно з якою у випадку <u>будь-яких змін в основних аспектах трудових відносин</u> (а не тільки такої, «яка тягне за собою погіршення умов праці»), а також будь-яких змін у додатковій інформації, що надається

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		працівникам, направленим до іншої країни, інформація про такі зміни надається роботодавцем працівникові у формі письмового документа <u>за першої можливості</u> , але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності, а у випадку працівників, направлених до іншої країни, - до їхнього від'їзду.
7) у частині першій статті 36:		
.....		
пункт 8 викласти в такій редакції:		
“8) підстави, передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі;”.	Слід видалити	Це положення (як передбачає, що сам строковий трудовий договір може встановлювати додаткові підстави припинення його дії) слід видалити, тому що воно суперечить передовій міжнародній та європейській практиці й духу директив ЄС 1999/70/ЄС і 2019/1152, а також Конвенції МОП № 158. По суті, замість того, щоб передбачити спеціальний захист цієї особливо вразливої категорії працівників (які перебувають у ненадійних трудових відносинах) і забезпечити вжиття належних заходів для попередження зловживань і застосування договорів про найняття на визначений термін із метою ухилитися від надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП №158, це положення піддає цих працівників негативній дискримінації, дозволяючи встановлювати у трудовому договорі додаткові (крім уже

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		передбачених у законі) підстави припинення трудових відносин. У цьому відношенні варто зазначити, що стаття 1 Конвенції МОП 1982 року про припинення трудових відносин (№ 158) встановлює, що положення щодо припинення трудових відносин, крім випадків, коли вони застосовуються за допомогою колективних договорів, рішень арбітражних або судових органів, застосовуються через законодавство або правила (а не через індивідуальні трудові договори). Крім того, у цьому зв'язку слід зауважити, що, відповідно до статті 2(3) Конвенції № 158, передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту щодо припинення трудових відносин, передбаченого цією Конвенцією.
8) у частині першій статті 39 слова і цифри “пункти 2 і 3” замінити словом і цифрою “пункт 2”;		
9) статтю 39 ¹ викласти в такій редакції:		
“Стаття 39 ¹ . Продовження дії строкового трудового договору	“Стаття 39 ¹ . Поновлення строкового трудового договору	Термін «продовження дії» слід замінити терміном «поновлення» для ясності та кращого узгодження з рамковою угодою про роботу на визначений термін, доданою до Директиви 1999/70/ЄС.
	Максимальна кількість поновлень строкового трудового договору чи строкових трудових відносин з визначеним строком становить три.	Ці три частини слід додати для того, щоб обмежити кількість поновлень строкових трудових договорів або трудових відносин задля кращого узгодження цього

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Поновлення строкового трудового договору з визначеним строком здійснюється за результатами перевірки існування підстав для його укладення.	законопроекту з п. 5(1)(с) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158 шляхом передбачення належних заходів, покликаних запобігти зловживанням, що є результатом використання послідовних строкових трудових договорів або відносин, та усунути можливість використання строкових трудових договорів із метою уникнути захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158, що дозволить зменшити ненадійність і непередбачуваність таких трудових договорів чи трудових відносин.
	Строковий трудовий договір з невизначеним строком через його характер не може бути предметом поновлення.	
Якщо після закінчення строку трудового договору (пункт 2 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.	Слід переглянути та перенести до запропонованої нової статті («Стаття 39². Трудовий договір на невизначений строк»).	Слід переглянути та перенести нижче до нової запропонованої статті 39 ² («Трудовий договір на невизначений строк») в цілях кращої систематизації та організації, тому що ці положення більше стосуються наслідків неналежного поновлення строкового трудового договору, ніж установлення меж на його поновлення. Крім того, важливо передбачити регулювання ситуацій неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин або зловживання цією формою.
Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною першою статті 23 ¹ , вважаються такими, що укладені на невизначений строк.		
Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням роботи у повному обсязі.		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором, не вважається продовженням дії трудового договору на невизначений строк.”;		
	Стаття 39². Трудовий договір на невизначений строк	Цю нову статтю та її першу частину слід додати задля кращого узгодження з п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, шляхом передбачення належних заходів для запобігання зловживанням у результаті неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин і запобігання використанню строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
	Строковий трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк у нижчезазначених випадках:	
	1) умова щодо строку включена для уникнення дотримання положень, які регулюють безстроковий трудовий договір;	Ці пункти слід додати для узгодження з міжнародними та європейськими трудовими нормами й успішними практиками, зокрема з п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, шляхом передбачення належних заходів для запобігання зловживанням у результаті неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин і запобігання використанню строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
	2) договір укладено не на підставах, передбачених у частині першій статті 23¹;	
	3) договір укладено не в письмовій формі, без зазначення осіб сторін або їхніх підписів або, разом з цим, дат укладення договору і початку роботи;	
	4) підстави встановлення строку договору зазначені без точного викладення фактів, які вони містять, і (або) взаємозв’язок між зазначеними підставами та передбаченим строком не визначено або	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	визначено недостатньо, чим порушено п. 5 частини першої статті 29;	
	5) договір укладено на строк, який перевищує максимальну тривалість, передбачену в частині другій статті 23.	
	Строковий трудовий договір перетворюється на трудовий договір із невизначеним строком у нижченаведених випадках:	Цю другу частину слід додати задля кращого узгодження з п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, шляхом передбачення належних заходів для запобігання зловживанням у результаті неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин і запобігання використанню строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158. У даному випадку щодо перетворення на трудові договори з невизначеним строком договори, що продовжують діяти (тобто після їх укладення), порушують положення, що регулюють строкові трудові договори чи трудові відносини.
Якщо після закінчення строку трудового договору (пункт 2 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.	1) якщо після закінчення строкового договору з визначеним строком трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає його припинення; дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.	Слід змінити для більшої ясності та для відокремлення договорів на визначений строк від договорів на невизначений строк, які мають різний характер. Питання поновлення строкових договорів із невизначеним строком розглядається нижче (див. п. 3 частини другої статті 39 ²).
Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною першою статті 23 ¹ ,	2) якщо кількість поновлень строкового трудового договору з визначеним строком перевищує максимальну	Цей пункт (запропонований у законопроекті Мінекономіки як частина друга статті 39 ¹) слід перенести сюди (як пункт 2 частини другої

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
вважаються такими, що укладені на невизначений строк.	кількість поновлень (три), передбачену частиною першою статті 39¹;	запропонованої нами статті 39²) і змінити з таких причин: 1) заходи, спрямовані на запобігання зловживанням у результаті використання послідовних строкових трудових договорів чи трудових відносин, повинні поширюватися на <u>всі</u> строкові трудові договори чи трудові відносини з визначеним строком (включно з тими, що передбачені статтею 23¹), як передбачено у п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС; 2) слід послатися на заздалегідь визначену максимальну кількість поновлень, запропоновану в статті 39¹, згідно з п. 5(1)(с) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС.
Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право домовитися про продовження трудових відносин, установлених на визначений строк, у разі необхідності завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором. У такому разі трудові відносини припиняються із завершенням роботи у повному обсязі. Продовження трудових відносин для завершення виконання роботи, визначеної строковим трудовим договором, не вважається продовженням дії трудового договору на невизначений строк.”;	3) якщо у випадку строкового трудового договору з невизначеним строком працівник продовжує працювати після дати закінчення договору, зазначеної у повідомленні роботодавця, або, в іншому разі, через 15 днів після закінчення роботи чи завдання або настання події, для яких було укладено строковий трудовий договір із невизначеним строком;	Слід змінити згідно з рекомендацією з таких причин: • якщо строковий трудовий договір укладається для виконання точно визначеної роботи чи завдання, як передбачено підставами, встановленими у частині першій статті 23¹, тоді строковий договір повинен укладатися на невизначений строк (до виконання завдання), тому що дата закінчення виконання завдання заздалегідь не передбачена, отже ніякого поновлення для продовження

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		дії договору до виконання завдання не потрібно; • однак якщо запропоноване положення стосується продовження дії строкового трудового договору з невизначеним строком більш ніж на 5 років (тому що тривалість завдання більше, ніж максимальна тривалість строкового договору з невизначеним строком, яка становить 5 років, як передбачено у рекомендованій частині другій статті 23), тоді строковий трудовий договір із невизначеним строком слід вважати укладеним на необмежений строк, щоб узгодити цей законопроект із пп. 5(1)(b) та 5(1)(c) рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158.
	4) якщо строковий трудовий договір із визначеним строком поновлюється без дотримання підстав для його укладення, передбачених у частині другій статті 39¹.	Цей пункт слід додати для того, щоб обумовити поновлення строкового трудового договору з визначеним строком тими самими підставами для його укладення або, в іншому разі, перетворити його на безстроковий трудовий договір, забезпечивши цим краще узгодження законопроект з міжнародними та європейськими трудовими нормами й успішними практиками, зокрема з п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, шляхом передбачення належних заходів для

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		запобігання зловживанням у результаті неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин і запобігання використанню строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
	У ситуаціях, передбачених цією статтею, стаж роботи працівника рахується з початку роботи.	Цю частину слід додати для забезпечення того, щоб, якщо строковий трудовий договір вважається безстроковим або перетворюється на безстроковий, стаж працівника рахувався з дати початку ним роботи, а не з дати вищезгаданого перетворення, чим буде забезпечено краще узгодження законопроєкту з міжнародними та європейськими трудовими нормами й успішними практиками, а саме з п. 5 рамкової угоди про роботу на визначений термін, доданої до Директиви 1999/70/ЄС та з ст. 2(3) Конвенції МОП № 158, де передбачено вжиття належних заходів для запобігання зловживанням у результаті неправомірного використання строкових трудових договорів чи трудових відносин і запобігання використанню строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
10)		
.....		
.....		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
11)		
	12) у статті 50:	
	Викласти частину першу в такій редакції: «Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати <u>8 годин на день</u> і <u>40 годин на тиждень</u>».	Першу частину статті 50 Кодексу законів про працю (КЗПП) слід замінити рекомендованим формулюванням, щоб уточнити різницю між «нормальним» щоденним і щотижневим робочим часом і «надурочним» часом, спростивши розуміння максимальної тривалості робочого часу на день і на тиждень, оскільки максимальна тривалість робочого часу = нормальна тривалість робочого часу (на день або тиждень) + встановлена законом тривалість надурочного часу (на день або тиждень), обмежена цим законом. З цією метою першу частину статті 50 КЗпП («Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень») слід замінити запропонованим текстом, що забезпечить краще узгодження КЗпП з ст. 2 Конвенції МОП 1919 року про робочий час у промисловості (№ 1), ст. 3 Конвенції МОП 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30), ст. 1 Конвенції МОП 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47) і ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу.
12) у статті 52:	13)	Слід перенумерувати у зв'язку з додаванням попереднього пункту.
.....		
.....		

Формулювання положень проєкту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	У будь-якому разі роботодавець забезпечує: 1) право працівників на день відпочинку, еквівалентний 24 годинам підряд, на робочий тиждень. Цей період може бути продовжений нормативним актом, колективним договором або угодою між працівником і роботодавцем; 2) період щоденного відпочинку тривалістю 11 годин підряд між робочими днями або робочими змінами, передбачений частиною третьою статті 57.	Цей абзац слід додати як частину четверту статті 52, щоб забезпечити узгодження законопроєкту з ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС, а також із ст. 2 Конвенції МОП 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14) і ст. 6 Конвенції МОП 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106).
13) статтю 57 викласти в такій редакції: “Стаття 57. Початок і закінчення роботи	14)	Слід перенумерувати
	У будь-якому разі роботодавець забезпечує право кожного працівника на мінімальний безперервний період щоденного відпочинку тривалістю 11 годин між робочими днями або робочими змінами.	Цю частину слід додати, щоб забезпечити узгодження законопроєкту з ст. 3 Директиви 2003/88/ЄС.
14) у статті 58:	15)	Слід перенумерувати
	У випадку позмінної роботи роботодавець забезпечує дотримання мінімального періоду відпочинку, зазначеного у частині третій статті 57.	Цю частину слід додати, щоб забезпечити узгодження законопроєкту з ст. 3 Директиви 2003/88/ЄС.
15) у статті 62:	16)	Слід перенумерувати

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
.....		
16)	17)	Слід перенумерувати
	18) у статті 65:	Першу частину ст. 65 КЗпП (яка наразі виглядає так: «Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік») слід змінити згідно з рекомендацією, щоб чітко визначити межі надурочного робочого часу на день і на тиждень з урахуванням ст. 3 Конвенції МОП № 1, ст. 5 і 6 Конвенції МОП № 30 і ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС, установивши максимальну тривалість надурочних робіт на день і максимальну тривалість надурочних робіт на тиждень у розмірі відповідно не більше 2 годин на робочий день і не більше 8 годин на робочий тиждень. Цей захід слід також доповнити доданням нижче нової частини другої – для забезпечення того, щоб надурочна робота не обмежувала права працівників на мінімальний період щоденного відпочинку, чим буде забезпечено краще узгодження зі ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС.
	Додати частину другу такого змісту: «Роботодавець забезпечує, щоб надурочні роботи не перешкоджали праву працівників на мінімальний період щоденного відпочинку, передбачений у частині третій статті 57».	Цю частину слід додати для того, щоб надурочна робота не заважала працівникам користуватися мінімальним періодом щоденного відпочинку, що забезпечить краще узгодження КЗпП з ст. 3 Директиви 2003/88/ЄС.
	Унаслідок додання нової частини другої існуюча частина друга вважається частиною третьою.	Перенумерувати існуючу частину другу статті 65 як частину третю.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
17) у статті 66: 	19)	Перенумерувати через додання вище двох пунктів 12 і 18.
друге речення частини четвертої виключити;	Перелік таких робіт, порядок і місце харчування встановлюються колективними договорами або угодами між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, законодавством.	Запропоноване положення («друге речення частини четвертої виключити») слід замінити рекомендованим положенням, щоб узгодити законопроект іст. 4 Директиви 2003/88/ЄС.
18) частину другу статті 67 викласти в такій редакції:	20)	Слід перенумерувати
	У будь-якому разі роботодавець забезпечує право кожного працівника на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 11 годин підряд між робочими днями або робочими змінами та мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години на робочий тиждень, як передбачено частиною третьою статті 52.	Цю частину слід додати для того, щоб забезпечити узгодження законопроекту з ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС, а також із ст. 2 Конвенції МОП № 14 і ст. 6 Конвенції МОП № 106.
19)	21)	Слід перенумерувати
20) у статті 69 слова “згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації” замінити словами “відповідно до трудового договору, укладеного у письмовій формі, або графіків змінності”;	22) у статті 69 формулювання “згідно з графіком змінності, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації” замінити формулюванням “відповідно до трудового договору, укладеного у письмовій формі, або графіків змінності, за умови, що	Слід вставити запропоноване речення (воно виділено червоним шрифтом у лівій клітинці), щоб забезпечити узгодження цього законопроекту з ст. 5 Директиви 2003/88/ЄС, а також з ст. 2 Конвенції МОП № 14 і ст. 6 Конвенції МОП №106. Крім того, для точності термін «слова» слід замінити терміном «формулювання». Слід також відкоригувати номер пункту, щоб урахувати додання двох пунктів вище.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	роботодавець забезпечує право кожного працівника на мінімальний період відпочинку тривалістю 11 годин підряд між робочими днями або робочими змінами та мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години підряд на робочий тиждень, як встановлено частиною третьою статті 52.”;	
21) у статті 71:	23)	Слід перенумерувати
.....		
“Стаття 71. Робота у вихідні дні		
.....		
.....		
.....		
	Роботодавець забезпечує, щоб з урахуванням роботи, виконаної у вихідні дні, тривалість робочого часу кожного відповідного працівника, включаючи надурочні роботи, не перевищувала 10 годин на день і 48 годин упродовж кожного робочого тижня.	Цей абзац слід додати як частину п’яту статті 71, щоб забезпечити краще узгодження законопроекту з ст. 6(b) Директиви 2003/88/ЄС, а також із ст. 2-5 Конвенції МОП № 1 і ст. 3, 4, 5(c) і 6 Конвенції МОП № 30.
	Роботодавець оплачує надурочну роботу працівникові, який працює у вихідний день, зокрема у щотижневі дні відпочинку, державні свята або дні чергової відпустки, зокрема всі надурочні години, відпрацьовані щодня, за тарифом, не меншим, ніж визначений у Кодексі законів про працю, або, якщо він більший, у відповідному колективному договорі, але в будь-якому разі в розмірі не менше 125 відсотків звичайного тарифу.	Цей новий абзац слід вставити як частину п’яту статті 71, щоб краще узгодити цю статтю КЗпП зі ст. 6(2) Конвенції МОП №1 і ст. 7(4) Конвенції МОП № 30.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	24) у статті 75:	Слід змінити для кращого узгодження зі ст. 7(1) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 3(1) Конвенції МОП 1970 р. про оплачувані відпустки (переглянутої) (№ 132).
	Викласти назву статті 75 у такій редакції: «Стаття 76. Тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки»	Додати слово «оплачуваної», щоб уточнити оплачуваний характер щорічної основної відпустки і краще узгодити законопроект із ст. 7(1) і (2) Директиви 2003/88/ЄС та ст. 3(1) Конвенції МОП № 132.
	Викласти частину першу статті 75 у такій редакції: «Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як <u>чотири тижні за відпрацьований робочий рік</u>, який відлічується з дня укладення трудового договору»	Для встановлення права працівників на <u>щорічну оплачувану відпустку тривалістю мінімум чотири тижні за відпрацьований робочий рік</u> і для кращого узгодження з ст. 7(1) Директиви 2003/88/ЄС.
22) у статті 79:	25) у статті 79:	Для виправлення помилки та перенумерації пункту.
.....		
.....		
.....		
	викласти частину сьому статті 79 у такій редакції:	Частину сьому статті 79 слід змінити для кращого узгодження з ст. 9(1) Конвенції МОП № 132, забезпечивши, що, якщо неможливо гарантувати працівнику безперервний період щорічної оплачуваної відпустки тривалістю чотири тижні, невикористана частина щорічної оплачуваної відпустки повинна бути надана у розумний строк. У цьому випадку запропонована зміна забезпечує, щоб працівники могли використати невикористану відпустку на шість місяців раніше. По суті, у той
	«Невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 18 місяців після закінчення року, за який виникло право на щорічну відпустку.»;	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		час як передбачені у КЗпП 12 місяців відлічуються від кінця року, в якому така відпустка мала бути використана, 18 місяців, передбачені ст. 9(1) Конвенції МОП № 132, відлічуються від кінця року, в якому виникло право на щорічну відпустку (тобто на рік раніше).
	викласти друге речення частини восьмої статті 79 у такій редакції:	Друге речення частини восьмої статті 79 слід змінити для забезпечення того, що у разі відкликання працівника з щорічної відпустки відпустка може бути поновлена, як тільки зникнуть перешкоди, невикористана частка може бути замінена компенсацією (за умови, що працівнику надається мінімальний період щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю чотири тижні за відпрацьований рік) або за згодою між роботодавцем і працівником може бути перенесена на інший період, що забезпечить краще узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 8 та 12 Конвенції МОП № 132.
	«У разі відкликання працівника з відпустки невикористана частина відпустки надається після припинення існування причин, з яких відпустку було перервано, за бажанням працівника замінюється грошовою компенсацією за умови, що працівник користується мінімальним періодом щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю чотири тижні за відпрацьований робочий рік, передбаченим статтею 75 цього Закону та статтею 6 Закону України «Про відпустки», або за згодою між роботодавцем і відповідним працівником переноситься на інший період.»;	
23)	26)	Перенумерація пункту
	27) у статті 83:	Слід змінити з метою кращого узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 12 Конвенції МОП № 132. Крім того, слід перенумерувати пункт.
	Викласти частину четверту статті 83 у такій редакції: «За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією, за умови, що працівник	Частину четверту статті 83 слід змінити для того, щоб право працівників на мінімальну щорічну основну оплачувану відпустку, покликану сприяти відпочинку, відновленню і

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	користується мінімальним періодом щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю чотири тижні за відпрацьований робочий рік, передбаченим статтею 75 цього Закону та статтею 6 Закону України «Про відпустки».	здоров'ю працівників, не було проігноровано, скасовано або замінено грошовою компенсацією, а також для кращого узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС та ст. 12 Конвенції МОП № 132.
24)	28)	Перенумерація пункту
25) главу IX викласти в такій редакції: “Глава IX. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКА 26) у частині першій статті 142 слово “визначається” замінити словами “може визначатися”; 27) у статті 252: у частині третій слова “, крім випадків додержання загального порядку,” виключити; частину четверту викласти в такій редакції: “Порядок надання згоди у випадках, передбачених частинами другою, третьою цієї статті, визначається колективним договором.”.	НЕ АНАЛІЗУВАЛОСЯ, ОСКІЛЬКИ ЦЯ ТЕМА ВИХОДИТЬ ЗА РАМКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОЄКТУ ЄС-МОП «НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ».	
2. У частині другій статті 5 Закону України “Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст. 668) слова “під розписку” замінити словами “у встановлений за домовленістю з ним спосіб”.	2. У частині другій статті 5 Закону України “Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст. 668) слова “ під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного	Для забезпечення того, щоб стаття 5 Закону України “Про охорону праці” (Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст. 668): • була краще узгоджена зі ст. 3 і 4 Директиви (ЄС) 2019/1152; та • була більш зрозумілою та відповідала пп. 9-12 частини першої ст. 29 Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами).

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	договору» словами «у спосіб, установлений частинами п'ятою та шостою статті 29 Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами), про:	
	1) умови праці;	Для забезпечення того, щоб стаття 5 Закону України "Про охорону праці": • була краще узгоджена зі ст. 3 і 4 Директиви (ЄС) 2019/1152; та • була більш зрозумілою та відповідала пп. 9-12 частини першої ст. 29 Кодексу законів про працю України.
	2) наявність небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я працівника, загрози для безпеки і здоров'я та захисні і запобіжні заходи й дії як на підприємстві і (або) виробництві в цілому, так і щодо роботи працівника зокрема;	Для забезпечення того, щоб стаття 5 Закону України "Про охорону праці": • була краще узгоджена зі ст. 3 і 4 Директиви (ЄС) 2019/1152; та • була більш зрозумілою та відповідала пп. 9-12 частини першої ст. 29 Кодексу законів про працю України.
	3) у доречних випадках – заходи, вжиті щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, зокрема відомості про працівників, призначених для виконання цих заходів;	Для забезпечення того, щоб стаття 5 Закону України "Про охорону праці": • була краще узгоджена зі ст. 3 і 4 Директиви (ЄС) 2019/1152; та • була більш зрозумілою та відповідала пп. 9-12 частини першої ст. 29 Кодексу законів про працю України.
	4) права працівника на пільги і компенсації за роботу в небезпечних і шкідливих умовах відповідно до законодавства і колективного договору;»	Для забезпечення того, щоб стаття 5 Закону України "Про охорону праці" була більш зрозумілою та відповідала п. 12 частини першої ст. 29 Кодексу законів про працю України.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
3. У Законі України “Про відпустки” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 2, ст. 4; 2000 р., № 51—52, ст. 449; 2004 р., № 6, ст. 38):		
	1) у статті 6:	Слід змінити з метою кращого узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 3(1) Конвенції МОП № 132.
	викласти назву статті 6 у такій редакції: «Стаття 6. Щорічна основна оплачувана відпустка та її тривалість»;	Вставити слово «оплачувана», щоб уточнити оплачуваний характер щорічної основної відпустки та з метою кращого узгодження з ст. 7(1) і 7(2) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 3(1) Конвенції МОП № 132.
	викласти частину першу статті 6 у такій редакції: «Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як чотири тижні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня початку дії трудового договору.»;	Частину першу статті 6 слід змінити для того, щоб установити право працівників на <u>мінімум чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку за відпрацьований рік</u> , і для кращого узгодження з ст. 7(1) Директиви 2003/88/ЄС.
	частини другу, третю та четверту статті 6 видалити;	Ці частини слід видалити, тому що вони передбачають тривалість мінімальної щорічної основної оплачуваної відпустки, яка дорівнює або менше тривалості, запропонованої у частині першій статті 6.
	у частині п'ятій статті 6 видалити слова «невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів»;	Ці частини слід видалити, тому що вони передбачають тривалість мінімальної щорічної основної оплачуваної відпустки, яка дорівнює або менше тривалості, запропонованої у частині першій статті 6.
	Вважати частини шосту-десяту статті 6 частинами третьою-сьомою і замінити в	Необхідно перенумерувати частини (внаслідок запропонованого вище видалення частин

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	кожній з них слова «щорічна основна відпустка» словами «щорічна основна оплачувана відпустка».	другої-четвертої) та вставити слово «оплачувана», щоб уточнити оплачуваний характер щорічної основної відпустки, що забезпечить краще узгодження з ст. 7(1) і 7(2) Директиви 2003/88/ЄС і ст. 3(1) Конвенції МОП № 132.
1) у статті 10:	2)	Перенумерація пункту
.....		
.....		
.....		
2)	3)	Перенумерація пункту
	4) у статті 24:	
	викласти частину четверту статті 24 у такій редакції: «За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією за умови, що працівник користується мінімальним періодом щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю чотири тижні за відпрацьований робочий рік, передбаченим статтею 6 цього Закону та статтею 75 Кодексу законів про працю України.».	Частину четверту статті 24 слід змінити для того, щоб право працівників на мінімальну щорічну основну оплачувану відпустку, покликану сприяти відпочинку, відновленню і здоров'ю працівників, не було проігноровано, скасовано або замінено грошовою компенсацією, а також для кращого узгодження з ст. 7(2) Директиви 2003/88/ЄС та ст. 12 Конвенції МОП № 132.
4. У Законі України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 45, ст. 397; 2002 р., № 11, ст. 79):	НЕ АНАЛІЗУВАЛОСЯ, ОСКІЛЬКИ ЦЯ ТЕМА ВИХОДИТЬ ЗА РАМКИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОЄКТУ ЄС-МОП «НА ШЛЯХУ ДО БЕЗПЕЧНОЇ, ЗДОРОВОЇ ТА ЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ».	
1) у частині першій статті 38:		
пункт 4 викласти в такій редакції:		
“4) бере участь у вирішенні роботодавцем питань стосовно робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
обліку робочого часу, отримує інформацію про заплановане проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;”; пункт 10 виключити; 2) статтю 39 виключити; 3) у статті 41: у частині третій слова “, крім додержання загального порядку,” виключити; частину четверту викласти в такій редакції: “Порядок надання згоди у випадках, передбачених частинами другою, третьою цієї статті, визначається колективним договором.”.		
II. Прикінцеві положення		
1.		
2.		
.....		
.....		

ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН⁷

Албанія

Трудовий договір – це угода між роботодавцем і працівником, у якій встановлено права і обов'язки обох сторін. За трудовим договором працівник зобов'язується надавати свої послуги впродовж фіксованого або невизначеного періоду часу під керівництвом і за вказівками роботодавця, який зобов'язується виплатити винагороду [ТК, ст. 12].

Болгарія

Строкові договори можуть укладатися: на строк не більше трьох років, якщо Радою Міністрів або законом не встановлено іншого; для виконання дорученого завдання; для тимчасової заміни працівника, відсутнього на роботі; для заповнення вакантної посади до того часу, поки вона не буде заповнена за результатами конкурсного екзамену; на період виконання повноважень [ТК, ст. 68].

Боснія і Герцеговина, округ Брчко

Трудові договори можуть укладатися на невизначений або визначений строк. Трудовий договір, який не містить інформації про термін його дії, за винятком первинного договору, вважається договором, укладеним на невизначений строк. Строкові договори не можуть діяти більше двох років [ТК, ст. 12(1), (3), (4)].

Північна Македонія

Строковий трудовий договір може укладатися для виконання однієї й тієї самої роботи на строк до п'яти років, з перервами або без них.

[Закон про трудові відносини, ст. 46(1)]

Польща

Трудовий договір може укладатися на визначений строк.

Законом встановлено обмеження терміну дії строкового трудового договору (трудових договорів) і кількості строкових договорів, які можуть укладатися між одними й тими самими сторонами. Зайнятість за строковим договором (строковими договорами) не може

⁷ Текст доступний за посиланням:

https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:2100:0::NO:2100:P2100_COUNTRYLIST,P2100_NODELIST:EU,247036;247039;247045;24.

тривати більше 33 місяців. Після закінчення цього періоду договір вважається безстроковим трудовим договором.

Сторони не можуть укласти більше трьох строкових трудових договорів. Четвертий договір вважається безстроковим трудовим договором.

Вищезгадані обмеження не поширюються на:

- 1) строковий договір для заміни працівника на період його виправданої відсутності на роботі;
- 2) строковий договір, укладений для виконання нерегулярної, сезонної роботи;
- 3) строковий договір, укладений для виконання роботи впродовж строку повноважень;
- 4) випадок наявності об'єктивних причин, пов'язаних із роботодавцем і вказаних ним.

[ТК, Ст. 25-1(1 - 4)]

Португалія⁸

Допустимість строкового трудового договору [ТК, ст. 140]:

1. Строковий трудовий договір може бути укладений тільки для задоволення тимчасової потреби підприємства і на період, строго необхідний для задоволення цієї потреби.
2. Тимчасовою потребою підприємства вважається, зокрема:
 - а) пряма чи непряма заміна працівник, який є відсутнім або з будь-якої причини тимчасово не може працювати;
 - б) пряма чи непряма заміна працівника, щодо якого в суді розглядається позов про встановлення законності звільнення;
 - в) пряма чи непряма заміна працівника, який перебуває у відпустці за власний рахунок;
 - г) заміна штатного працівника, який на зазначений період перейшов на роботу на умовах неповного робочого часу;
 - г) сезонна діяльність або інша діяльність, річний виробничий цикл якої відзначається нерегулярністю через структурного характеру відповідного ринку, включно з постачанням сировини й матеріалів;
 - д) надзвичайне зростання обсягу діяльності підприємства;
 - е) виконання випадкового завдання або надання точно визначеної та нетривалої певної послуги;
 - е) виконання роботи, проєкту або іншої визначеної та тимчасової діяльності, як-от виконання, керівництво і нагляд за роботами в галузі цивільного будівництва, громадськими роботами, монтажем і ремонтом промислових об'єктів, за договором або в рамках прямого управління, а також виконання їхніх проєктів або іншої додаткової контрольно-наглядової діяльності.

⁸ Джерело: https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/123915628/202102281131/exportPdf/normal/1/cacheLevelPage?LegislacaoConsolidada_WAR_drefrontofficeportlet_rp=indice.

3. Без обмеження дії пункту 1 строковий трудовий договір на невизначений строк може бути укладений тільки у ситуації, передбаченій будь-яким із підпунктів (а)-(в) або (г)-(е) попереднього пункту.

4. На додаток до ситуацій, передбачених у п. 1, строковий трудовий договір на визначений строк може бути укладений для:

- а) започаткування нової діяльності невизначеної тривалості, а також початку роботи підприємства або об'єкта, що належить підприємству з чисельністю працюючих менше 750;
- б) прийняття на роботу працівника, який шукає свою першу роботу, у випадку довготривалого безробіття або в іншому випадку, передбаченому спеціальним законодавством щодо політики у сфері зайнятості.

5. Доведення фактів, які виправдовують укладення строкового трудового договору, покладається на роботодавця.

6. Порушення пунктів 1-4 є особливо тяжким правопорушенням.

Форма і зміст строкового трудового договору [ТК, ст. 141]:

1. Строковий трудовий договір укладається у письмовій формі та має містити такі дані:

- а) особи, підписи та місце проживання чи юридичні адреси сторін;
- б) вид діяльності працівника і відповідна винагорода;
- в) звичайне місце роботи та робочий час;
- г) дата початку роботи;
- г) передбачений строк та відповідне обґрунтування;
- д) дата закінчення дії договору та, у випадку строкового договору на визначений строк, дата припинення його дії.

2. За відсутності інформації, передбаченої пп. (г) пункту 1, вважається, що дія договору почалася з дати його укладення.

3. Для цілей підпункту 1(г) обґрунтування зазначеного строку повинно містити пряме посилання на факти, якими воно обумовлено, та визначення взаємозв'язку між причиною та передбаченим строком.

4. Порушення підпункту 1(г) або пункту 3 є особливо тяжким правопорушенням.

Особливі випадки дуже короткострокових трудових договорів [ТК, ст. 142]:

1. Трудовий договір на сезонну сільськогосподарську діяльність або на туристичний захід тривалістю не більше 15 днів не обов'язково укладаються у письмовій формі, й роботодавець повинен повідомити про його укладення компетентну службу соціального забезпечення шляхом надання договору в електронній формі, що містить елементи, передбачені пп. (а), (б) і (г) пункту 1 попередньої статті, а також інформацію про місце роботи.

2. У випадках, передбачених у попередньому пункті, загальна тривалість строкових трудових договорів з одним роботодавцем не може перевищувати 70 робочих днів за календарний рік.

3. У випадку порушення положень будь-якого з попередніх пунктів договір вважається укладеним на строк шість місяців, у якому враховується тривалість попередніх договорів, укладених на таких самих підставах.

Послідовність строкових трудових договорів [ТК, ст. 143]:

1. Припинення дії строкового трудового договору з причин, не залежних від працівника, унеможливорює повторне прийняття або призначення працівника на роботу за строковим трудовим договором або договором про тимчасову роботу, яка здійснюється в рамках цього ж завдання, або за договором на надання послуг щодо цього самого об'єкта, укладеним із цим самим роботодавцем або підприємством, яке перебуває у галузевому чи груповому зв'язку з ним або має спільні організаційні структури, до закінчення строку, еквівалентного третині тривалості вищезгаданого договору (з урахуванням поновлення).

2. Положення попереднього пункту не застосовуються у нижченаведених випадках:

а) повторна відсутність заміненого працівника, якщо строковий трудовий договір укладено для його заміни;

б) надзвичайне зростання обсягу діяльності підприємства після припинення дії договору;

в) сезонна діяльність;

г) працівник був раніше зайнятий за схемою, що поширюється на випадок прийняття на роботу працівника, який шукає свою першу роботу.

3. Порушення пункту 1 є особливо тяжким правопорушенням.

Інформування про строкові трудові договори [ТК, ст. 144]:

1. Роботодавець упродовж п'яти робочих днів повідомляє про укладення строкового трудового договору, з зазначенням обґрунтування, а також про припинення його дії комісію у справах працівників і профспілкову організацію, членом якої є працівник.

2. Роботодавець згідно з указом міністра, відповідальним за сферу праці, повідомляє службі, на яку покладено інспекційні функції, міністерства, відповідального за сферу праці, відомості, зазначені у попередньому пункті.

3. Роботодавець упродовж п'яти робочих днів повідомляє орган, що відповідає за сферу рівних можливостей чоловіків і жінок, про причину не продовження строкового трудового договору з вагітною працівницею або працівницею, що нещодавно народила або годує грудьми.

4. Роботодавець публікує інформацію про наявність постійних робочих місць у підприємстві чи організації.

5. Порушення положень пп. 1, 2 і 4 є дрібним правопорушенням, а положень п. 3 – тяжким порушенням.

Перевага при прийнятті на роботу [ТК, ст. 145]:

1. Упродовж періоду до 30 днів після припинення дії договору працівник на рівних умовах має перевагу в укладенні безстрокового договору, якщо роботодавець вдається до набору

нового персоналу для виконання функцій, ідентичних тим, для виконання яких був найнятий вищезгаданий працівник.

2. Порушення попереднього пункту зобов'язує роботодавця виплатити працівникові відшкодування у розмірі, що відповідає базовій оплаті праці за три місяці.

3. Працівник заявляє про порушення переваги, передбаченої у пункті 1, а роботодавець зобов'язаний довести, що він дотримувався положень вищезгаданого пункту.

4. Порушення пункту 1 є тяжким правопорушенням.

Рівне ставлення до працівників із строковими трудовими договорами [ТК, ст. 146]:

1. Працівник із строковим трудовим договором має такі самі права і обов'язки, що й постійний працівник у порівнянній ситуації, якщо об'єктивні причини не виправдовують інше ставлення.

2. Для цілей визначення соціальних зобов'язань, пов'язаних із чисельністю працівників, працівники з строковими трудовими договорами враховуються за середньою кількістю наявних працівників на підприємстві станом на кінець кожного місяця попереднього календарного року.

Безстроковий трудовий договір [ТК, ст. 147]:

1. Трудовий договір вважається безстроковим у таких випадках:

- а) строк установлено з наміром уникнути виконання положень, які регулюють безстроковий договір;
- б) договір укладено без дотримання положень ст. 140(1), (3) або (4) [якщо строковий трудовий договір укладено без дотримання встановлених там вимог до допустимості];
- в) договір укладено не в письмовій формі, в ньому не зазначено особи сторін чи немає їхніх підписів або не вказано дати укладення договору і початку роботи, а також якщо у договорі випущено чи недостатньо детально зазначено строк дії та його обґрунтування;
- г) договір укладено з порушенням ст. 143(1) [термії дії строкового трудового договору перевищує 2 роки].

2. Трудовий договір перетворюється на безстроковий у таких випадках:

- а) договір, поновлений з порушенням ст. 149 [при поновленні не перевірено вимоги до допустимості; договір поновлено більше 3 разів; загальна тривалість поновлень перевищує термін дії початкового договору];
- б) тривалість або кількість поновлень, передбачена відповідною статтею, перевищена;
- в) договір укладено на невизначений строк, а працівник продовжує працювати після дати закінчення строку дії, вказаної у повідомленні роботодавця, або через 15 днів після перевірки вищезгаданого строку.

3. У ситуаціях, передбачених пунктом 1 або 2, трудовий стаж працівника рахується з початку виконання роботи, крім ситуації, передбаченої підпунктом 1(д), коли стаж включає робочий час, відпрацьований на виконання послідовних договорів.

Строк дії строкового трудового договору [ТК, ст. 148]:

1. Строковий трудовий договір на визначений строк може поновлюватися максимум три рази, і строк його дії не може перевищувати:
 - а) якщо це договір з особою, яка вперше шукає роботу, - 18 місяців;
 - б) в інших випадках, передбачених ст. 140(4), - два роки;
 - в) у решті випадків – три роки.
2. Строковий трудовий договір на визначений строк може бути укладений на строк менш ніж шість місяців тільки у випадку, передбаченому будь-яким із підпунктів а)-є) пункту 2 статті 140, при цьому строк його дії не може бути меншим, ніж передбачено для завдання, яке має бути виконане, або для послуги, яка має бути надана.
3. У випадку порушення положень першої частини попереднього пункту договір укладається на шестимісячний строк за умови, що він забезпечує задоволення тимчасових потреб підприємства.
4. Строк дії строкового трудового договору, укладеного на невизначений строк, не може перевищувати шість років.
5. Цей період включається до розрахунку зазначеної у пп. в) п. 1 межі тривалості строкових трудових договорів або тимчасових трудових договорів, які виконуються в межах того ж робочого завдання, а також договору на надання послуг щодо того ж об'єкта між працівником і тим самим роботодавцем або підприємствами, які перебувають у домінуючих або групових відносинах із роботодавцем або мають спільні організаційні структури.

Поновлення строкового трудового договору з визначеним строком [ТК, ст. 149]:

1. Сторони можуть домовитися про те, що строковий трудовий договір із визначеним строком не підлягає поновленню.
2. За відсутності домовленості, згаданої у пункті 1, та заяви будь-якої з сторін про припинення дії договору, договір поновлюється наприкінці строку дії на той самий строк, якщо сторони не домовилися про інше.
3. Повновлення договору здійснюється за умови перевірки його допустимості, згідно з положеннями про його укладення, а також з урахуванням тих самих вимог щодо форми у випадку встановлення іншого строку дії.
4. Єдиним договором вважається договір, який поновлено.

Закінчення дії строкового трудового договору на визначений строк [ТК, ст. 344]:

1. Строковий трудовий договір на визначений строк закінчується наприкінці передбаченого періоду або періоду, на який його було поновлено, за умови, що роботодавець або працівник повідомляє іншу сторону у письмовій формі про своє бажання припинити його дію відповідно за 15 або 8 днів до дати закінчення дії договору.
2. У випадку закінчення дії строкового трудового договору на визначений строк за повідомленням роботодавця, наданим згідно з пунктом 1, працівник має право на

компенсацію, розмір якої дорівнює основній заробітній платі за 18 днів плюс надбавка за кожний повний рік трудового стажу, розрахована відповідно до ст. 366.

Закінчення дії строкового трудового договору на невизначений строк [ТК, ст. 345]:

1. Дія строкового трудового договору на невизначений строк закінчується, коли роботодавець інформує працівника про його закінчення як мінімум за 7, 30 або 60 днів до закінчення, залежно від того, скільки тривав договір – до шести місяців, від шести місяців до двох років або впродовж довшого періоду.
2. У випадку, передбаченому в пп. (г) або (е) ст. 140(2), де має місце наймання кількох працівників, повідомлення, згадане у попередньому пункті, здійснюється за результатами перевірки поступового зменшення обсягу їхньої зайнятості через звичайне скорочення діяльності, завдання чи роботи, для виконання яких вони були найняті.
3. У випадку повідомлення, зазначеного у п. 1, роботодавець виплачує працівнику винагороду за пропущений період повідомлення.
4. У випадку закінчення дії строкового трудового договору на невизначений строк працівник має право на компенсацію в розмірі, який дорівнює сумі нижчезазначених складових:
 - а) основна заробітна плата за 18 днів та надбавка за кожний повний рік трудового стажу за перші три роки дії договору;
 - б) основна винагорода за 12 днів і надбавка за кожний повний рік трудового стажу за наступні роки.
5. Компенсація, передбачена у попередньому пункті, розраховується згідно зі ст. 366.
6. Порушення пункту 4 є тяжким правопорушенням.

Перетворення на строковий договір у разі виходу на пенсію за віком або досягнення віку 70 років [ТК, ст. 345]:

1. Трудовий договір працівника, який продовжує працювати через 30 днів після його виходу на пенсію за віком, про що відомо обом сторонам, вважається строковим трудовим договором.
2. У випадку, передбаченому попереднім пунктом, договір переводиться на режим, визначений у цьому Кодексі для строкового договору, з необхідними змінами та нижчевикладеними особливостями:
 - а) письмова форма не обов'язкова;
 - б) договір є чинним упродовж шести місяців, з поновленням на рівні наступні періоди, без дотримання максимальних меж;
 - в) дія договору закінчується за умови попередження за 60 або 15 днів, залежно від того, за чиєю ініціативою договір закінчується – роботодавця чи працівника;
 - г) закінчення дії не означає виплату працівнику будь-якої компенсації.
3. Положення попереднього пункту застосовуються до трудового договору працівника, який досяг віку 70 років і не вийшов на пенсію.

Особливі правила звільнення за ініціативою роботодавця у випадку строкового трудового договору [ТК, ст. 393]:

1. На строкові трудові договори поширюються загальні правила розірвання договору зі змінами, викладеними у наступному пункті.
2. Якщо звільнення визнано незаконним, на роботодавця накладаються такі санкції:
 - а) виплата працівнику компенсації за матеріальну і моральну шкоду у розмірі не меншому, ніж винагорода, яку працівник припинив одержувати після звільнення, до закінчення визначеного чи невизначеного строку дії договору або до винесення судом остаточного рішення, якщо цей строк закінчується пізніше;
 - б) якщо строк закінчується після винесення судом остаточного рішення – відновлення працівника без пониження у категорії та зменшення трудового стажу.
3. Порушення положень попереднього пункту є тяжким правопорушенням.

Розірвання трудового договору працівником із попереднім попередженням [ТК, ст. 400]:

1. Працівник може розірвати договір незалежно від наявності достатньої підстави, повідомивши роботодавця про це у письмовій формі мінімум за 30 або 60 днів до розірвання, якщо його трудовий стаж становить відповідно два роки чи менше або більше двох років.
2. Колективний договір і трудовий договір можуть передбачати збільшення терміну попередження до шести місяців, якщо працівник займає управлінську посаду або виконує представницькі чи відповідальні функції.
3. **У випадку строкового трудового договору на визначений строк** про розірвання може бути попереджено за 30 або 15 днів залежно від того, чи становить дія договору щонайменше шість місяців або менше.
4. **У випадку строкового трудового договору на невизначений строк** для обчислення терміну попередження, згаданого у попередньому пункті, враховується та частина строку дії договору, яка вже минула.

Розірвання трудового договору працівником без попереднього попередження [ТК, ст. 401]:

Працівник, який не дотримався, повністю або частково, терміну попередження, передбаченого попередньою статтею, виплачує роботодавцю компенсацію у розмірі основної заробітної плати та надбавки за трудовий стаж за ту частину терміну попередження, якої працівник не дотримався, причому без зменшення компенсації за шкоду, спричинену недотриманням терміну попередження або обов'язку, передбаченого угодою про довгострокові відносини.

Республіка Молдова

Трудові договори можуть укладатися на визначений строк не більше п'яти років у таких випадках: для виконання трудових обов'язків працівників, які відсторонені або перебувають у відпустці, для виконання тимчасової роботи тривалістю до двох місяців, для виконання

сезонної роботи, яка через погодні умови може виконуватися тільки у певному періоді року, для роботи за кордоном, з іноземними громадянами, на період інтернатури або професійної підготовки, з особами, які навчаються заочною формою, з пенсіонерами (на строк до двох років), з науковими працівниками, педагогічними працівниками і ректорами закладів вищої освіти, для роботи на виборній посаді, для залучення безробітних до громадських робіт, на строк, потрібний для виконання певного завдання або реалізації проєкту, з працівниками сфери мистецтв і працівниками релігійних організацій [ТК, ст. 54(2) і 55(1)].

Республіка Сербська

Трудові договори можуть укладатися на невизначений або визначений строк. Договори без терміну дії вважаються договорами, укладеними на невизначений строк.

Строкові договори можуть укладатися з об'єктивних причин, для виконання точно визначеної роботи або через настання заздалегідь визначеної події.

Роботодавець і працівник можуть укласти один або кілька строкових трудових договорів із строком дії менше 24 місяців (з перервами або без них). Перерви у роботі тривалістю менше 30 днів не вважаються перервами у трудових відносинах. Строкові договори також можуть укладатися на строк більше 24 місяців, якщо це необхідно для тимчасової заміни відсутнього працівника, для роботи над проєктом (менше 60 місяців) або якщо дана особа була безробітною і потребувала 5 років стажу для отримання пенсії за віком.

Якщо строковий договір укладено всупереч закону або якщо працівник продовжує працювати щонайменше 5 робочих днів після закінчення його дії, договір вважається договором, укладеним на невизначений строк.

Строкові договори припиняють існувати після закінчення визначеного строку.

[ТК, ст. 33(1-2) і 39(1-6)]

Румунія

Роботодавці можуть наймати працівників за строковими договорами тривалістю не більше 36 місяців у таких випадках: для заміни відсутнього працівника (якщо останній не бере участь у страйку), у зв'язку зі збільшенням обсягу діяльності роботодавця або її зміною, для виконання сезонних робіт, як тимчасова допомога безробітним, для зайнятості осіб, яким залишилося менше 5 років до виходу на пенсію, для зайняття виборної посади у профспілках або інших організаціях, з працівником-пенсіонером, який накопичує пенсійні виплати завдяки заробітній платі, в інших випадках, передбачених спеціальними законами.

Роботодавцям забороняється укласти з одним працівником більше трьох строкових трудових договорів.

[ТК, ст. 82-87]

Сербія

Трудові договори можуть укладатися на визначений строк, якщо його тривалість обумовлена об'єктивними причинами, виправданими терміном або виконанням конкретної роботи чи настанням конкретної події. Роботодавці можуть укласти з одним працівником один або більше строкових договорів тривалістю не більше 24 місяців.

Строковий договір може укладатися за таких обставин: для заміни відсутнього працівника; для роботи над проектом; з іноземними громадянами на підставі дозволу на роботу; для роботи на новоствореному підприємстві; з безробітною особою, якій не вистачає 5 років до стажу, необхідного для отримання пенсії за віком.

Якщо строковий договір укладено з порушенням цих положень або якщо працівник продовжує працювати щонайменше 5 робочих днів після закінчення його дії, договір вважається договором, укладеним на невизначений строк.

[ТК, ст. 37]

Словаччина

Трудові відносини можуть установлюватися на невизначений або визначений строк.

Строкові трудові відносини не повинні тривати більше двох років і підлягають письмовій домовленості (інакше вважається, що вони встановлені на невизначений строк).

Строкові договори можуть продовжуватися або поновлюватися максимум двічі за дворічний період.

[ТК, § 48 «Строкові трудові відносини», 2001 р.]

Угорщина

Тривалість строкової зайнятості визначається за календарем або іншими відповідними засобами.

Термін дії строкового трудового договору не повинен перевищувати 5 років, включно з тривалістю продовжених трудових відносин і терміном дії іншого строкового трудового

договору, укладеного впродовж шести місяців із дати припинення попереднього строкового трудового договору.

Згідно з законними інтересами роботодавця строковий трудовий договір може бути продовжений або може бути укладений інший строковий договір у шестимісячний термін із дати припинення дії попереднього договору. Цей договір не може порушувати законні інтереси працівника. Кількість можливих випадків продовження договору заздалегідь не встановлюється.

[ТК, розділ 192]

Федерація Боснії і Герцеговини

Трудові договори можуть укладатися на визначений строк, що не перевищує трьох років. Якщо працівник не поновлює прямо чи непрямо строковий договір або якщо працівник прямо чи непрямо укладає наступні строкові договори з цим самим роботодавцем на строк щонайменше 3 роки поспіль, договір вважається безстроковим.

Перервами, які не вважаються припиненням трудових відносин, є: щорічна відпустка, тимчасова непрацездатність, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, дозволена відсутність на роботі, періоди між припиненням і відновленням трудових відносин, період тривалістю до 60 днів між різними трудовими договорами з одним і тим самим роботодавцем.

Трудові договори зі стажерами можуть укладатися на визначений строк, що не перевищує одного року.

[ТК, ст. 22(1), (3), (4), 23(1) і 32(3)]

Хорватія

«(1) Як виняток, трудовий договір може укладатися на визначений строк із метою виконання роботи, де її закінчення визначається об'єктивними умовами, як-от настання конкретної дати, завершення виконання конкретного завдання або настання конкретної події.

(2) Роботодавець може укласти наступний строковий трудовий договір із цим самим працівником виключно на об'єктивних підставах, які повинні бути зазначені в цьому ж договорі або у листі-зобов'язанні, передбаченому п. 3 ст. 14 цього Закону.

(3) Сукупна тривалість усіх послідовних строкових трудових договорів, включно з першим, не може перевищувати трьох років поспіль, за винятком випадків, де це необхідно для заміщення тимчасово відсутнього працівника або де це дозволено на об'єктивних підставах, передбачених законом або колективним договором.

(4) Обмеження, зазначені у пп. 2 і 3 цієї статті, не поширюються на перший строковий трудовий договір.

(5) Будь-яка зміна чи доповнення до строкового трудового договору, що впливає на його продовження, вважається наступним послідовним строковим трудовим договором.

(6) Перерва тривалістю менше двох місяців не вважається перервою трирічного періоду, зазначеного у п. 3 цієї статті.

(7) Якщо трудовий договір не укладено відповідно до положень цього закону або якщо працівників продовжує працювати у роботодавця після закінчення терміну дії договору, вважається, що укладений договір є безстроковим» [Закон про працю, ст. 12].

Чорногорія

Трудові договори можуть укладатися на визначений строк для виконання роботи, тривалість якої визначена заздалегідь об'єктивними причинами або через настання непередбачуваних подій. Роботодавцям не дозволяється укладати кілька трудових договорів з одним працівником, якщо термін їхньої дії (безперервний або з перервами) перевищує 24 місяці.

Як виняток, строкові договори можуть тривати більше 24 місяців, якщо це необхідно для заміни працівника, тимчасово відсутнього на роботі, для виконання сезонних робіт або роботи з впровадження конкретного проекту.

Якщо працівник продовжує працювати після закінчення визначеного строку, вважається, що працівник уклав безстроковий договір.

Працівники на строкових договорах мають такі самі права, обов'язки та відповідальність, що й працівники на безстрокових договорах.

[ТК, ст. 25 і 26]

ЛІТЕРАТУРА

- CEELEX - Central and Eastern European countries Labour Legislation database [Available at: https://www.ilo.org/dyn/ceelex/en/f?p=14100:2100:0::NO::P2100_COUNTRYLIST,P2100_NO_DELIST:EU,247036;247039;247045;24].
- EU, & Ukraine. (2014). Association Agreement between the European Union and its Member States and Ukraine. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1-2137 [available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529(01)&from=EN)].
- European Council. (1999). Directive No. 1999/70/EC, of 28 June 1999, concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP [Available at: https://www.legislation.gov.uk/eudr/1999/70/pdfs/eudr_19990070_1999-07-10_en.pdf].
- 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 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>].
- 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 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&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 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=en>].
- European Parliament, & European Council. (2003). Directive 2003/88/EC, of the European Parliament and of the Council, of 4 November 2003, concerning certain aspects of the organization of working time [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>].
- ILO. (2021). "World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work". Geneva: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf].
- ILO. (2020a). "Employment Relationship. Online training series on International and EU Labour Standards - Background paper". EU-ILO Project [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748313.pdf].
- ILO. (2020b). "Employer's obligation to inform workers and ensure transparent and predictable working conditions. Online training series on International and EU Labour Standards - Background paper". EU-ILO project [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749322.pdf].
- ILO. (2020c). "Promoting employment and decent work in a changing landscape". Geneva: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf].

- ILO. (2019). "White Paper EU Directives and Reform of OSH and Labour Relations' Legislation". EU-ILO project [Available at: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/publications/WCMS_689355/lang--en/index.htm].
- ILO. (2018). "Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives". EU-ILO project [Available at: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_633189/lang--en/index.htm%20N].
- ILO. (2006). Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535].
- ILO. (1982). Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158].
- ILO. (1970). Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132].
- ILO. (1957). Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 (No. 106). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106].
- ILO. (1949). Protection of Wages Recommendation, 1949 (No. 85). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R085].
- ILO. (1935). Forty-Hour Week Convention, 1935 (No. 47). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047].
- ILO. (1930). Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030].
- ILO. (1921). Weekly Rest (Industry) Convention, 1921 (No. 14). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO].
- ILO. (1919). Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1). Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C001:NO].

Portuguese Labour Code, approved by the Law n.º 7/2009, published in the Portuguese Official Journal n.º 30/2009, Series I, of 12 February 2009 [Available at: <https://dre.pt/legislacao-consolidada/-/lc/34546475/view>].