

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
щодо кращого наближення проекту закону

СТАТТІ 29, 32, 36, 39
до міжнародних і європейських стандартів
з питань праці та успішних практик

Березень 2021 року

ДО СТАТТІ 29

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 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».
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 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».
	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
	і. Дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;	

	ii. Передбачений строк і підстави строкового трудового договору чи трудових відносин; iii. Для цілей попереднього абзацу підстави щодо строку повинні включати точне викладення фактів, які вони містять; крім того, визначається взаємозв'язок між указаними підставами та передбаченим строком.	п. 5(1)(а) 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, 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.
	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 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.

	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)(к) 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; iii. якщо доречно, виплати у грошовій чи натуральній формі, пов'язані з покладеними завданнями;	Для кращого узгодження з ст. 7 Директиви (ЄС) 2019/1152.

	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.
	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.

ДО СТАТТІ 32

б) 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 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.
--	-----------------------------	---

ДО СТАТТІ 36

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

		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.
--	--	---

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 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.
--	--	--

ДО СТАТТІ 39

9) статтю 39¹ 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 <u>три</u>.	Ці три частини слід додати для того, щоб обмежити кількість поновлень строкових трудових договорів або трудових відносин задля кращого узгодження цього законопроєкту 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.
	Поновлення строкового трудового договору з визначеним строком здійснюється за результатами перевірки існування підстав для його укладення.	
	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	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

вважається продовженою на невизначений строк.		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. 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
	Строковий трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк у нижчезазначених випадках:	

		строкових трудових договорів чи трудових відносин із метою уникнути надання захисту, передбаченого Конвенцією МОП № 158.
	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 23 ¹ ;	
	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 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.	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
	Строковий трудовий договір перетворюється на трудовий договір із невизначеним строком у нижченаведених випадках:	

		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 , вважаються такими, що укладені на невизначений строк.	2) якщо кількість поновлень строкового трудового договору з визначеним строком перевищує максимальну кількість поновлень (три), передбачену частиною першою статті 39¹;	Цей пункт (запропонований у законопроекті Мінекономіки як частина друга статті 39 ¹) слід перенести сюди (як пункт 2 частини другої запропонованої нами статті 39 ²) 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 23 ¹), 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 39 ¹ , 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 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)(с) 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 законопроєкту 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.
	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

		законопроекту 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)		
.....		
.....		
11)		
	12) у статті 50:	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.
--	--	--