



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

**ПРОЕКТ ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ**

**Аналіз рівня відповідності
національного законодавства вибраним директивам ЄС
з безпеки та гігієни праці, трудових відносин**

**Директива Ради №91/533/ЄЕС від 14.10.1991
про обов'язок роботодавця інформувати працівників
про умови, що застосовуються до трудового договору
чи трудових відносин**

КВІТЕНЬ 2018

www.ilo.org/UkraineEUProject

Передмова

Аналіз відповідності національного законодавства директивам ЄС з питань безпеки та гігієни праці і трудових відносин підготовлений в рамках проекту «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», який впроваджується в Україні у 2017- 2019 рр. Міжнародною організацією праці (МОП) за фінансування Європейського Союзу (ЄС). Опис діяльності в рамках проекту викладений на наступній сторінці.

Це підтримка України з боку ЄС та МОП у реалізації Угоди про асоціацію Україна-ЄС, а також практичному застосуванні міжнародних стандартів з питань безпеки та гігієни праці, інспекції праці.

Реалізація проекту є внеском у покращення в Україні умов праці і скорочення масштабів незадекларованої праці шляхом удосконалення національного законодавства та підвищення ефективності і результативності інспекції праці.

Одним із завдань проекту є надання Україні експертної допомоги і рекомендацій щодо імплементації 5 директив Європейського Союзу з безпеки та гігієни праці і 1 директиви з питань трудових відносин, а саме:

- Директива Ради **№ 89/391/ЄЕС** від 12 червня 1989 р. про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;
- Директива Ради ЄС **№ 89/654/ЄЕС** від 30 листопада 1989 року, щодо мінімальних вимог до безпеки та охорони здоров'я на робочому місці;
- Директива **№ 2009/104/ЄС** Європейського Парламенту та Ради від 16 вересня 2009 року стосовно мінімальних вимог щодо безпеки та охорони здоров'я для використання робочого обладнання робітниками при здійсненні професійної діяльності;
- Директива Ради **№ 89/656/ЄЕС** від 30 листопада 1989 року про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці;
- Директива **№ 2003/88/ЄС** Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу;
- Директива Ради **№ 91/533/ЄЕС** від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

У рамках даного завдання першим кроком було проведення тренінгів по кожній із шести директив для національних експертів з метою роз'яснення їх положень і підвищення рівня знань. Так, 100 фахівців Верховної Ради України, міністерств, державних служб, представників соціальних партнерів взяли участь у шести тренінгах.

На наступному етапі Міністерство соціальної політики і Державна служба з питань праці створили тристоронні робочі групи для підготовки шести таблиць відповідності національного законодавства по кожній із зазначених директив ЄС.

Ці таблиці в подальшому були проаналізовані експертами МОП, які також надали коментарі до результатів аналізу і рекомендації щодо можливих подальших кроків.

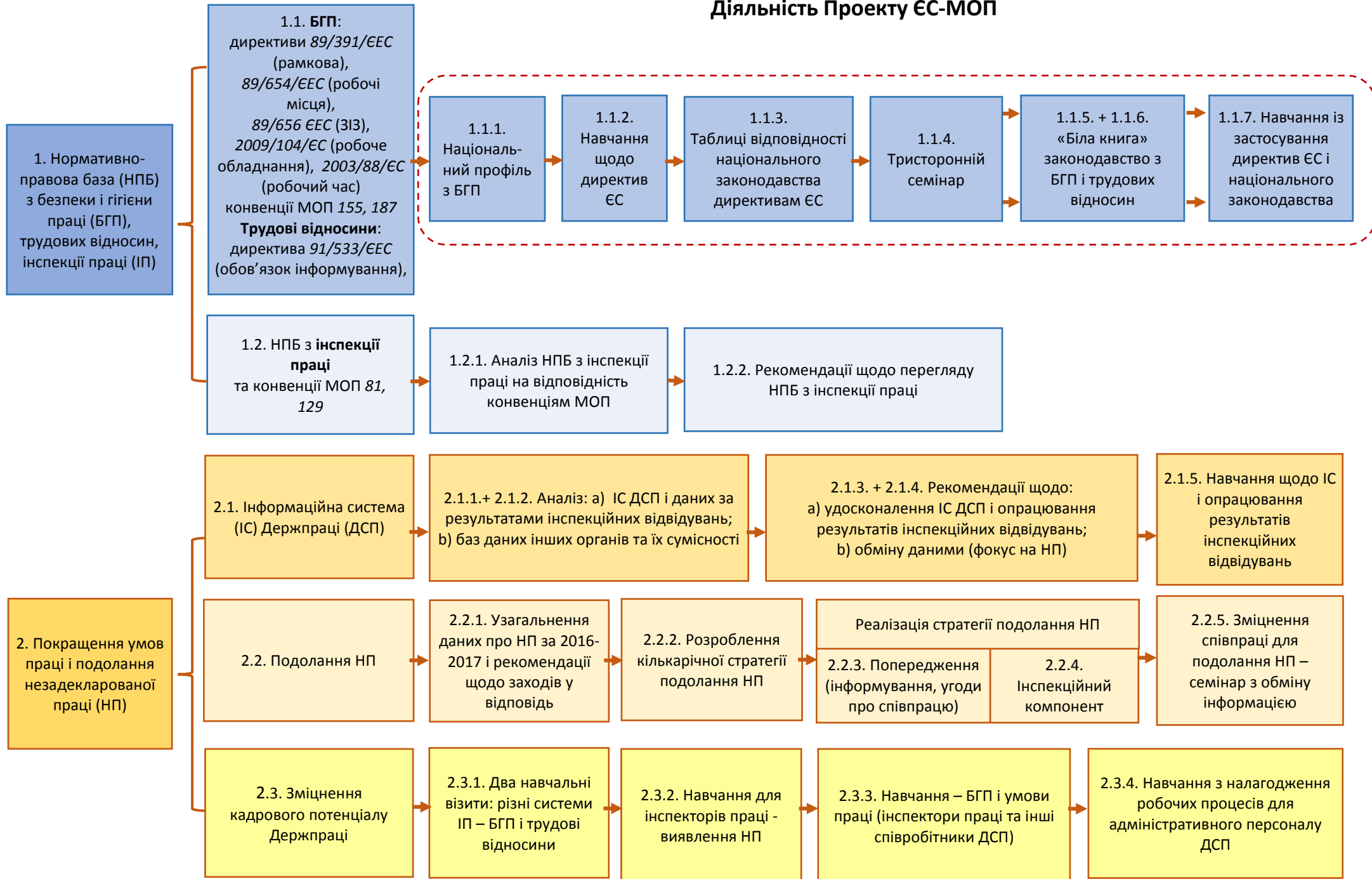
У результаті спільних зусиль були напрацьовані 6 консолідованих таблиць з результатами аналізу рівня відповідності національного законодавства вибраним директивам ЄС і коментарями з боку МОП. Кожна із них присвячена одній директиві і містить 4 розділи:

- I. Статистика щодо рівня відповідності
- II. Стислі підсумки аналізу відповідності
- III. Таблиця відповідності
- IV. Перелік переглянутого законодавства

Результати аналізу, висновки і самі таблиці є предметом дискусій в рамках тематичного тристороннього семінару. Висловлені учасниками пропозиції і рекомендації будуть враховані при розробленні «Білої книги» щодо реформ законодавства з БГП і трудових відносин, підготовка якої запланована в рамках Проекту ЄС-МОП на 2018 р.

Дана брошура присвячена аналізу національного законодавства на відповідність Директиві Ради **№ 91/533/ЄЕС** від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

Діяльність Проекту ЄС-МОП



ЗМІСТ

- I. Статистика щодо рівня відповідності**
- II. Стислі підсумки аналізу відповідності**
- III. Таблиця відповідності**
- IV. Перелік переглянутого законодавства**

СТАТИСТИКА ЩОДО РІВНЯ ВІДПОВІДНОСТІ

Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

СТАТТЯ ДИРЕКТИВИ		РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ								РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
№	НАЗВА	ПОВНА		ЧАСТКОВА		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО		СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ		ДОПОВНИТИ		ВИДАЛИТИ		ПЕРЕДБАЧИТИ	
		№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%	№	%
1	Сфера застосування	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%
2	Зобов'язання надавати інформацію	0	0,0%	7	58,3%	5	41,7%	0	0,0%	0	0,0%	7	58,3%	0	0,0%	5	41,7%
3	Засоби інформації	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
4	Відряджені працівники	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	100,0%
5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
6	Форма та доказ існування трудового договору чи трудових правовідносин та процесуальних норм	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
7	Більш сприятливі положення	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	#ДЕЛ/0!	0	#ДЕЛ/0!	0	#ДЕЛ/0!	0	#ДЕЛ/0!
8	Захист прав	1	33,3%	0	0,0%	2	66,7%	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
9	Кінцеві положення	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
ВСЬОГО ПОЛОЖЕНЬ ДИРЕКТИВИ		1	2,6%	8	20,5%	30	76,9%	0	0,0%	1	3,3%	8	26,7%	0	0,0%	21	70,0%

СТИСЛІ ПІДСУМКИ АНАЛІЗУ ВІДПОВІДНОСТІ

Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ				
				ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА
1	Сфера застосування	1	Ця Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, який має трудовий договір чи трудові відносини, що визначаються чинним законодавством в Державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у Державі-члені.		x			ТАК		x			
1	Сфера застосування	2(a)	Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини випадкового та/або особливого характеру, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об’єктивними причинами.			x				-	-		
1	Сфера застосування	2(b)	Держави-члени можуть забезпечити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини випадкового та/або особливого характеру, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об’єктивними причинами.			x							
2	Зобов'язання надавати інформацію	1	Роботодавець зобов'язаний повідомляти працівника, до якого застосовується ця Директива, далі "працівник", про основні аспекти трудового договору або трудових правовідносин.		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(a)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, встановлення ідентичності сторін;		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(b)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різних місцях, та зареєстроване місце розташування підприємства або, де це є доречним, постійне місце проживання роботодавця;			x		ТАК				x	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(c)	"Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, (i) посаду, освіту, характер або категорію роботи, на яку влаштований працівник; або (ii) коротку характеристику або опис роботи;		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(d)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, дату початку трудового договору чи трудових правовідносин;		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(e)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні у випадку тимчасового трудового договору чи трудових правовідносин, очікувану його тривалість;		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(f)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, кількість днів оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо це неможна визначити під час надання такої інформації, процедуру надання та визначення такої відпустки;		x			ТАК		x			
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(g)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;			x						x	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(h)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, початкову базову суму, інші складові елементи та частоту виплати винагороди, на яку працівник має право;			x		ТАК				x	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(i)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, тривалість звичайних робочого дня або тижня працівника;			x		ТАК				x	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(j)	"Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, де це є доречним: (i) колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника; або (ii) у випадку колективних трудових угод, укладених без залучення підприємства спеціальними об’єднаними органами чи установами, назву компетентного органу чи об’єднаної установи, в яких угоди були укладені.			x		ТАК				x	
2	Зобов'язання надавати інформацію	3	Інформація, зазначена у підпунктах (f), (g), (h) та (i) пункту 2 [тобто обсяг оплачуваної відпустки, терміни сповіщення у разі припинення дії трудової угоди, винагорода та періодичність її сплати, а також тривалість звичайного робочого дня чи тижня працівника], може, якщо це є доречним, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові договори, що регулюють ці конкретні моменти.		x			ТАК		x			
3	Засоби інформації	1(a)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі письмового договору про працевлаштування; та/або			x		ТАК				x	
3	Засоби надання інформації	1(b)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі листа про домовленість; та/або			x						x	

СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ				
				ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА
3	Засоби інформації	1(с)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі одного чи більше інших письмових документів, якщо один із цих документів містить у собі щонайменше всю інформацію, зазначену у підпунктах (а), (b), (с), (d), (h) та (i) пункту 2 статті 2 [тобто ідентифікація сторін; місце роботи або, якщо немає постійного або основного місця роботи, принцип, згідно з яким працівник працює у різних місцях та зареєстроване місце розташування підприємства, або, де це є доречним, місце проживання роботодавця; посада, освіта, характер чи категорія роботи, на яку працівник влаштовується, або коротка характеристика чи опис роботи; дата початку дії трудової угоди або трудових правовідносин; початкова базова сума, інші складові елементи та частота виплати винагороди, на яку працівник має право; і тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника].			х		ТАК				х	
3	Засоби надання інформації	2 (1)	Якщо жоден із документів, зазначених у пункті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], не виданий працівникові впродовж вказаного строку [не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи], роботодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, письмову декларацію, що підписана роботодавцем та містить щонайменше інформацію, зазначену у пункті 2 статті 2.			х						х	
3	Засоби інформації	2 (2)	Якщо документи, зазначені у пункті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], містять тільки частину інформації, що вимагається, то письмова декларація, передбачена в першому підпункті цього пункту, охоплює інформацію, що залишилась.			х						х	
3	Засоби інформації	3	Якщо трудова угоди чи трудові правовідносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, про яку йдеться у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.			х						х	
4	Іноземні працівники	1(а)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити щонайменше інформацію про тривалість працевлаштування за кордоном;			х		ТАК				х	
4	Іноземні працівники	1(b)	"Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити щонайменше інформацію про валюту, в якій здійснюватиметься оплата праці; "			х		ТАК				х	
4	Іноземні працівники	1(с)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити крім цього, де це є доречним, щонайменше інформацію про виплати у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном;			х		ТАК				х	
4	Іноземні працівники	1(d)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити крім цього, де це є доречним, щонайменше інформацію про умови, за яких здійснюється репатріація працівника.			х		ТАК				х	
4	Іноземні працівники	2	Інформація, зазначена у підпунктах (b) і (с) пункту 1 [тобто валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці; і виплата у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном], може, де це є доречним, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення або колективні трудові угоди, колективні договори, що регулюють ці конкретні моменти.			х						х	
4	Іноземні працівники	3	Пункти 1 і 2 не застосовуються, якщо тривалість зайнятості поза країною, законодавство та/чи практика якої регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, становить один місяць або є меншою.			х						х	
5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	1	Будь-які зміни у відомостях зазначених у пункті 2 статті 2 та пункті 1 статті 4, мають бути зазначені в письмовому документі та повинні бути надані роботодавцем працівникові за першої можливості і не пізніше одного місяця після дати набрання чинності вказаної зміни.			х						х	
5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	2	Письмовий документ, про який йдеться в пункті 1, не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах та адміністративних чи підзаконних положеннях або колективних угодах, на які посилаються в документах, зазначених у статті 3, доповнюється, де це є доречним, відповідно до пункту 1 статті 4.			х						х	

СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ				
				ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА
6	Форма та доказ існування трудового договору чи трудових правовідносин та процесуальних норм	(1)	Ця Директива не завдає шкоди національному законодавству та практиці стосовно форми трудового договору чи трудових правовідносин; доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових правовідносин; відповідних процесуальних норм.			x						x	
7	Більш сприятливі положення	(1)	Ця Директива не впливає на право Держав-членів застосувати чи вводити в дію закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосування трудових договорів, які є більш сприятливими для працівників.			x							
8	Захист прав	1	Держави-члени вводять до своїх національних правових систем такі заходи, що є необхідними, щоб дати змогу усім працівникам, які вважають себе ображеними внаслідок невиконання зобов'язань, що випливають з цієї Директиви, вирішувати свої претензії у судових процесах після можливих звернень до інших компетентних органів.	x				ТАК	x				
8	Захист прав	2 (1)	Держави-члени забезпечують, що працівник повідомляє роботодавця про звернення до засобів відновлення порушених прав, зазначених у пункті 1, а також про неспроможність роботодавця дати відповідь впродовж 15 днів з дня повідомлення.			x							
8	Захист прав	2 (2)	Проте процедура попереднього повідомлення у жодному разі не може вимагатися у випадках, зазначених у статті 4 [іноземні працівники], ні від працівників із тимчасовими трудовою угодою чи трудовими правовідносинами, ні від працівників, які не охоплені колективним договором або колективними договорами, що стосуються трудових правовідносин.			x							
9	Заключні положення	1(1)	Україна ухвалює закони, нормативні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, не пізніше 31 серпня 2021 року, або забезпечує до цієї дати, щоб представники роботодавців та працівників вносили необхідні положення шляхом укладання договорів, зобов'язуючи Україну вживати необхідних заходів, які дозволять їм у будь-який час гарантувати досягнення показників, встановлених цією Директивою.			x							
9	Заключні положення	1(2)	Україна негайно інформує про це Комісію.			x							
9	Заключні положення	2	Україна вживає необхідних заходів для забезпечення того, щоб у випадку трудових правовідносин, які існують на момент набрання чинності тими положеннями, які вони ухвалюють, роботодавець надавав працівнику, за вимогою, протягом двох місяців з моменту отримання такого запиту будь-який документ, зазначений у статті 3, доповнений, а там, де це є доречним, відповідно до пункту 1 статті 4.			x						x	
9	Заключні положення	3	Коли Україна ухвалює заходи, згадані у пункті 1, такі заходи мають містити посилання на цю Директиву або супроводжуватися таким посиланням з нагоди їхньої офіційної публікації. В який спосіб буде зроблено таке посилання, визначає Україна.			x							
9	Заключні положення	4	Україна негайно інформує Комісію про заходи, яких вони вживають для виконання цієї Директиви.			x		ТАК					

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ																				
Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 року Про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин																				
Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬ-ШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧО-ГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ПІДВИЩИ-ТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
1	1	Сфера застосування	1	Ця Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, який має трудовий договір чи трудові відносини, що визначаються чинним законодавством в Державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у Державі-члені.	1,1	3	Регулювання трудових відносин	частина перша	"Трудове законодавство регулює трудові відносини працівників на всіх підприємствах, установах, організаціях, незалежно від їх форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також організацій, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. "		x			ТАК		x			"ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб повністю транспонувати положення Директиви, національне положення повинне також передбачити його застосування до працівників, які, незважаючи на відсутність офіційного чи письмового трудового договору, мають трудові відносини з роботодавцем. Фактично, надзвичайно важливо забезпечити, щоб права та обов'язки, передбачені Кодексом про працю (а не лише ті, що стосуються зобов'язання інформувати працівників про умови трудового договору чи трудових відносин, а й усі інші), а також норми щодо охорони праці, застосовувались до всіх працівників, а не тільки до тих, хто має трудовий договір чи письмову угоду. Справді, така сфера застосування трудового кодексу (як це теж трапляється і зі сферою регулювання охорони праці, особливо у випадку із законом про охорону праці, який обмежує їх застосування ""юридичними та фізичними особами, які використовують найману працю відповідно до законодавства""), є звуженням та вилученням зі сфери його застосування юридичних чи фізичних осіб, які використовують найману працю без офіційного або письмового трудового договору або використовують її не відповідно до законодавства. Зокрема, воно не розглядає в якості працівників, осіб, які, незважаючи на наявність трудових правовідносин, не мають офіційного, підписаного чи письмового трудового контракту, як це зазвичай відбувається у випадку прихованих трудових правовідносин та відповідних працівників, котрі таку роботу виконують. Фактично, сфера дії трудового кодексу (як це спостерігається і в сфері регулювання охорони праці, особливо в ... Останнє, як правило, відбувається не тільки з працівниками, роботодавці яких вирішили не надавати їм офіційного, письмового чи підписаного договору (щоб уникнути зобов'язань, покладених законодавством на роботодавців), а й більш конкретно – із повністю не декларованими працівниками та з частково не декларованими працівниками (наприклад, фіктивна самозайнятість, контракт про надання фіктивних послуг, фіктивні цивільні контракти, фіктивні волонтери, фіктивні стажери, фіктивне стажування тощо). Забороняючи, щоб ці працівники були законним чином кваліфіковані в якості найманих працівників, такі обмеження прагнуть залишити їх без будь-якої правової охорони (що її слід їм надавати) відповідно до всіх правових положень про трудові відносини стосовно правил охорони праці. У цьому контексті, а також для боротьби з прихованими (маскованими) трудовими відносинами та забезпечення належного захисту та гідних умов праці для всіх працівників, слід обмірковувати включення до національного законодавства (трудового кодексу та/або правил охорони праці) пропозиції Рекомендації МОП № 198 щодо трудових правовідносин, спрямованої на створення механізмів і встановлення критеріїв для визначення існування трудових правовідносин та освячення принципу правової презумпції трудових правовідносин, де б вони не існували, коли фактично наявні певні докази (показники) існування трудових відносин, незалежно від формальних домовленостей. "	
2	1	Сфера застосування	2(a)	Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини, загальною тривалістю не більше одного місяця та/або з робочим тижнем не більше восьми годин; або								x			-	-			НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Однак, необов'язково використовувати можливість виключення окремих працівників із сфери застосування.	
3	1	Сфера застосування	2(b)	Держави-члени можуть забезпечити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини випадкового та/або особливого характеру, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об’єктивними причинами.	-							x							НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Однак, необов'язково потрібно використовувати можливість виключення окремих працівників із сфери застосування.	

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
4	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	1	Роботодавець зобов'язаний повідомляти працівника, до якого застосовується ця Директива, далі "працівник", про основні аспекти трудового договору або трудових правовідносин.	1.1	24	Укладення трудового договору	Частина третя	"Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску до обов'язкового державного соціального страхування і залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України."		x			ТАК		x				ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО: Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко визначати, що згадане рішення власника або офіційний трудовий договір включають "суттєві аспекти договору або трудових відносин".
5	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(а)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, встановлення ідентичності сторін;	1.1	24	Укладення трудового договору	Частина третя	Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування про залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.		x			ТАК		x				ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко визначати, що згадане рішення власника або офіційний трудовий договір включають документарне підтвердження "ідентичності сторін".
6	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(б)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працює/встановлений на різних місцях, та зареєстроване місце розташування підприємства або, де це є доречним, постійне місце проживання роботодавця;	1.1	29	Обов'язок власника або органу, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце	пункт 3, частина перша	"До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 3) визначити робоче місце для працівника, забезпечити його/її інструментами, необхідними для роботи; "			x		ТАК			x			НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення (крім того, щоб визначити робочу станцію для працівника та забезпечити його/її інструментами, необхідними для роботи) повинне чітко визначати, що згадане рішення власника або трудовий договір включають документальне підтвердження "місця роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принципу, за яким працівник працює/встановлений на різних місцях, та зареєстрованого місця розташування підприємства або, де це є доречним, постійного місця проживання роботодавця".
7	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(с)	"Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, (i) посаду, освіту, характер або категорію роботи, на яку влаштований працівник; або (ii) коротку характеристику або опис роботи; "	4.1			пункт 6 Загальних положень, Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників	"Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, фахівців, спеціалістів, технічного персоналу; вони розробляються та затверджуються на підставі Довідника роботодавцем з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, повноважень працівників цих груп та специфіки кадрового забезпечення підприємства, установи чи організації. Посадові інструкції після їх затвердження керівником підприємства, організації, установи або, за наказом керівника, його/її заступниками, вручаються працівникові під розписку."		x			ТАК		x				"ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО: Щоб повністю транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинне передбачити, що обов'язок інформувати працівників щодо їхньої посади, освіти, характеру або категорії роботи, для виконання якої найнятий працівник, або щодо короткої специфікації чи опису роботи : 1. Застосовується до всіх працівників, а не тільки до ""менеджерів, фахівців, спеціалістів, технічного персоналу""; 2. Вказівка на це має бути включена до зазначеного рішення власника чи офіційного трудового договору."
8	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(д)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, дату початку трудового договору чи трудових правовідносин;	1.1	24	Укладення трудового договору	пункт 3, частина перша	Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування про залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.		x			ТАК		x				ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧНО: Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що згадане рішення власника чи офіційний трудовий договір включають "дату початку дії трудового договору або трудових правовідносин".
9	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(е)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні у випадку тимчасового трудового договору чи трудових правовідносин, очікувану його тривалість;	1.1	24	Укладення трудового договору	пункт 3, частина перша	Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування про залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.		x			ТАК		x				ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО: Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що у випадку тимчасового трудового договору чи трудових правовідносин, зазначене рішення власника або офіційний трудовий договір включають "очікувану тривалість цього трудового договору";
10	2	Зобов'язання надавати інфор-мацію	2(ф)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, кількість днів оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо це неможна визначити під час надання такої інформації, процедуру надання та визначення такої відпустки;	1.1	29	Обов'язок власника або органу, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце	пункт 2, частина перша	"До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору"		x			ТАК		x				"ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО: Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що зазначене рішення власника чи офіційний трудовий договір включають: 1. ""Кількість днів оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо це неможна визначити під час надання такої інформації, процедуру надання та визначення такої відпустки""; Розмір оплачуваної відпустки, на яку працівник має право, або, якщо це не може бути вказано при наданні інформації, процедури розподілу та визначення такої відпустки""; або 2. Посилання на закони, постанови та адміністративні або законодавчі положення або колективні договори, що регулюють тривалість оплачуваної відпустки, якщо вони існують [див. статтю 2 (3)]."

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
11	2	Зобов'язання надавати інформацію	2(g)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;								x						x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб повністю транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що зазначене рішення власника чи офіційний трудовий договір включають: 1."Терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення; або 2. Посилання на закони, постанови та адміністративні або законодавчі положення або колективні договори, що регулюють тривалість термінів повідомлення, яких повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їх договірні або трудові відносини будуть припинені, або спосіб визначення таких періодів повідомлення, якщо вони існують [див. статтю 2 (3)].
12	2	Зобов'язання надавати інформацію	2(h)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, початкову базову суму, інші складові елементи та частоту виплати винагороди, на яку працівник має право;	1.1	110	Повідомлення працівника про розмір заробітної плати		"Під час кожної виплати заробітної плати власник або орган, уповноважений власником, зобов'язаний інформувати працівника про такі дані за період, за який проводиться оплата: а) загальна сума заробітної плати з розбивкою за видами оплати; б) сума і підстави для зборів та відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до оплати."			x		ТАК				x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО: Ця Директива не стосується зобов'язання роботодавця надавати працівнику платіжну квитанцію з інформацією стосовно виплати заробітної плати. Ця Директива стосується інформації, яку роботодавець має подати працівникам в письмовому повідомленні щодо основних аспектів договору або трудових відносин не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи. Як таке, і для того, щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що зазначене рішення власника чи офіційний трудовий договір включають: 1. ""Початкову базову суму, інші складові елементи та частоту виплати винагороди, на яку працівник має право""; або 2. Посилання на закони, постанови та адміністративні або законодавчі положення або колективні договори, що регулюють винагороду, на яку працівник має право [див. статтю 2 (3)]."
13	2	Зобов'язання надавати інформацію	2(i)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, тривалість звичайних робочого дня або тижня працівника;	1.1	29	Обов'язок власника або органу, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце	пункт 2, частина перша	"До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору"			x		ТАК				x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що зазначене рішення власника чи офіційний трудовий договір включають: 1. "Тривалість звичайних робочого дня або тижня працівника"; або 2. Посилання на закони, нормативно-правові та адміністративні або законодавчі положення або колективні договори, що регулюють тривалість звичайних робочого дня або тижня працівника [див. статтю 2(3)].
14	2	Зобов'язання надавати інформацію	2(j)	"Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, де це є доречним: (i) колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника; або (ii) у випадку колективних трудових угод, укладених без залучення підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назву компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені."	1.1	29	Обов'язок власника або органу, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце	пункт 2, частина перша	"До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору"			x		ТАК				x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що зазначене рішення власника чи офіційний трудовий договір включають: 1. "Колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника"; або 2. У випадку колективних трудових угод, укладених без залучення підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, "назву компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені".

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
15	2	Зобов'язання надавати інформацію	3	Інформація, зазначена у підпунктах (f), (g), (h) та (i) пункту 2 [тобто обсяг оплачуваної відпустки, терміни сповіщення у разі припинення дії трудової угоди, винагорода та періодичність її сплати, а також тривалість звичайного робочого дня чи тижня працівника], може, якщо це є доречним, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові договори, що регулюють ці конкретні моменти.	1.1	29	Обов'язок власника або органу, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце	пункт 2, частина перша	"До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору"		x			ТАК		x			ЧАСТКОВО ПЕРЕДБАЧЕНО: Національне положення не транспонує положення Директиви, оскільки воно не передбачає, що така інформація повинна бути надана в письмовому вигляді, воно зосереджене лише на положеннях внутрішнього трудового законодавства та колективних договорів, і не визначає конкретно, щодо яких видів інформації можна робити посилання на закони, нормативно-правові акти або адміністративні чи нормативні положення або колективні договори. Як таке, і для того, щоб повністю транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинне чітко передбачити, що в тому, що стосується тривалості оплачуваної відпустки, термінів повідомлення у разі припинення дії трудового договору, заробітної плати та періодичності її виплати, а також нормальної тривалості робочого дня або тижня працівника, згадане рішення власника чи офіційний трудовий договір можуть містити лише посилання на закони, нормативно-правові акти та адміністративні або законодавчі положення або колективні договори, що регулюють ці конкретні моменти. Хоча це положення Директиви не є обов'язковим і є лише можливістю, яка необов'язково повинна бути використана, доцільно це передбачити, щоб уникнути необхідності постійно інформувати працівників, коли в таких особливих умовах відбуваються юридичні зміни.	
16	3	Засоби інформації	1(a)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі письмового договору про працевлаштування; та/або	1.1 і 4.1	24, 29, 110	Укладення трудового договору. Обов'язок власника або органа, уповноваженого власником, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце. Повідомлення працівника про розмір заробітної плати	Частина 3, стаття 24, пункт 2, частина перша, стаття 29, пункт 6 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, пункт 6 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників	"Частина 3, стаття 24: Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування про залучення працівника до роботи у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. Пункт 2, частина перша, стаття 29: До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору. Пункт 6 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, фахівців, спеціалістів, технічного персоналу; вони розробляються та затверджуються на підставі Довідника роботодавцем з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, повноважень працівників цих груп та специфіки кадрового забезпечення підприємства, установи чи організації. Посадові інструкції після їх затвердження керівником підприємства, організації, установи або, за наказом керівника, його/її заступниками, вручаються працівникові під розписку. Стаття 110: Під час кожної виплати заробітної плати власник або орган, уповноважений власником, зобов'язаний інформувати працівника про такі дані за період, за який проводиться оплата: а) загальна сума заробітної плати з розбивкою за видами оплати; б) сума і підстави для зборів та відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до оплати. "			x		ТАК				x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Ці національні положення не транспонують положення Директиви, оскільки вони випускають з розгляду головне. Щоб транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинно передбачати, що: 1) Інформація, згадана у попередній статті цієї Директиви, повинна бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи; 2) Ця інформація повинна бути подана у вигляді письмового трудового договору; і / або "
17	3	Засоби інформації	1(b)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі листа про домовленість; та/або	-	-	-	-	-			x					x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинно передбачати, що: 1) Інформація, згадана у попередній статті цієї Директиви, повинна бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи; 2) Ця інформація повинна бути подана у формі листа про домовленість; і / або "	

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
18	3	Засоби інфор-мації	1(c)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку ро-боти, у формі одного чи більше інших письмових документів, якщо один із цих документів містить у собі щонайменше всю інформацію, зазначену у підпунктах (a), (b), (c), (d), (h) та (i) пункту 2 статті 2 [тобто ідентифікація сторін; місце роботи або, якщо немає постійного або основного місця роботи, принцип, згідно з яким працівник працює у різних місцях та зареєстроване місце розташування підприємства, або, де це є доречним, місце проживання робо-тодавця; посада, освіта, характер чи категорія роботи, на яку працівник влаштовується, або ко-ротка характеристика чи опис роботи; дата почат-ку дії трудової угоди або трудових правовідносин; початкова базова сума, інші складові елементи та частота виплати вина-городи, на яку працівник має право; і тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника].	1.1 та 4.1	24, 29, 110	Укладення трудового договору. Обов'язок власника або органа, уповноваже-ного власни-ком, провести інструктаж працівника та визначити його робоче місце. Пові-домлення працівника про розмір заробітної плати	Частина 3, стаття 24, пункт 2, частина перша, стаття 29, пункт 6 Загальних поло-жень Довідника кваліфікаційних характеристик професій пра-цівників, пункт 6 Загальних поло-жень Довідника кваліфікаційних характеристик професій праці-вників	"Частина 3, стаття 24: Працівник не може бути допущений до виконання роботи без укладання трудового договору, оформленого за наказом або рішенням власника або органу, уповноваженого власником, і без повідомлення центрального органу виконавчої влади, який забезпечує розробку та реалізацію державної політики адміністрування єдиного внеску на обов'язкове державне соціальне страхування про залучення працівника до роботи у порядку, вста-новленому Кабінетом Міністрів України. Пункт 2, частина перша, стаття 29 До початку роботи за укладе-ним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний: 2) ознайомити працівника із положеннями внутрішнього трудового розпорядку та колективного договору. Пункт 6 Загальних положень Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників: Конкретний перелік посадових обов'язків визначається посадовими інструкціями керівників, фахівців, спеціалістів, технічного персоналу; вони розробляються та затверджуються на підставі Довідника роботодавцем з урахуванням конкретних завдань та обов'язків, функцій, прав, повноважень працівників цих груп та специфіки кадрового забезпечення підприємства, установи чи організації. Посадові інструкції після їх затвердження керівником підприємства, організації, установи або, за наказом керівника, його/її заступника-ми, вручаються працівникові під розписку. Стаття 110 Під час кожної виплати заробітної плати власник або орган, уповноважений власником, зобов'язаний інформувати пра-цівника про такі дані за період, за який проводиться оплата: а) загальна сума заробітної плати з розбивкою за видами оплати; б) сума і підстави для зборів та відрахувань із заробітної плати; в) сума заробітної плати, що належить до оплати. "				x	ТАК					x	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Ці національні положення не транспонують по-ложення Директиви, оскільки вони випускають з розгляду головне. Щоб транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинно передбачати, що: 1) Інформація, згадана у попередній статті цієї Директиви, повинна бути надана працівнику не пізніше, ніж че-рез два місяці після початку роботи; 2) Така інформація повинна бути надана у формі одного чи більше інших письмових документів, якщо один із цих документів містить у собі щонайменше всю інформацію, стосовно [див. підпункти (a), (b), (c), (d), (h) та (i) пункту 2 статті 2]: – ідентифікації сторін; – місця роботи (або, якщо немає постійного або основного місця роботи, принцип, згідно з яким працівник працює у різних місцях та зареєстроване місце розташування підприємства, або, де це є доречним, місце проживання роботодавця); – посади, освіти, характеру чи категорії роботи, на яку працівник влаштовується (або короткої характеристики чи опису роботи); – дати початку дії трудової угоди або трудових правовідносин; – початкової базової суми, інших складових елементів та частоти виплати винагороди, на яку працівник має право; і – тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника.
19	3	Засоби надання інформації	2 (1)	Якщо жоден із документів, зазначе-них у пункті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], не виданий працівникові впродовж вказаного строку [не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи], робо-тодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, письмову де-кларацію, що підписана роботодавцем та містить щонайменше інформа-цію, зазначену у пункті 2 статті 2.					-				x				x	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати цю норму Директиви, націо-нальне положення повинно передбачати, що якщо роботодавець не надав працівникові зазначені документи (письмовий договір про пра-цевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів) впродовж 2 місяців після початку роботи, роботодавець зобов'язаний видати працівнику, в межах цього періо-ду, письмову декларацію, що підписана ним та містить інформацію, зазначену в пункті 2 статті 2.		
20	3	Засоби інфор-мації	2 (2)	Якщо документи, зазна-чені у пункті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], містять тільки частину інформації, що вима-гається, то письмова де-кларація, передбачена в першому підпункті цього пункту, охоплює інфор-мацію, що залишилась.					-				x				x	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинно передбачати, що у випадку, якщо документ (и) (наприклад, письмовий договір про працевлаштуван-ня; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів), наданий роботодавцем працівнику, містить тільки частину інформації, що вимагається відповідно до пункту 2 статті 2, то письмова декларація, передбачена в попередньому положенні, повинна охоплювати інформацію, що залишилась.		

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
21	3	Засоби інфор-мації	3	Якщо трудова угоди чи трудові правовідносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, про яку йдеться у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.					-			x					x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Щоб транспонувати цю норму Директиви, національне положення повинно передбачати, що, якщо трудова угода чи трудові правовідносини підходять до кінця раніше місячного терміна (протягом якого повинен інформувати працівника), інформація має надаватися працівнику щонайменше наприкінці цього періоду.	
22	4	Іноземні працівники	1(a)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити щонайменше інформацію про тривалість працевлаштування за кордоном;	1.2	16	Працевлаштування працівника-мігранта у країні перебування	частина друга	"У разі коли працевлаштування здійснюється виконавчою владою відповідно до укладених міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України в установленому порядку, або суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до законодавства, сторона, що організовує роботу, повинна надати трудовому мігранту перед тим, як він/вона виїде до країни призначення, проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) розробляється українською мовою і однією або декількома мовами, що використовуються у державі перебування, і включає зобов'язання, взяті на себе іноземним роботодавцем, зокрема стосовно: 1) умов праці (включаючи безпечні та нешкідливі умови праці), заробітної плати (включаючи гарантовану суму заробітної плати), виплати заробітної плати; 2) тривалість робочого дня та часу відпочинку, термін трудового договору (контракту) та умови його припинення; 3) надання соціальної та медичної допомоги, соціального страхування; 4) компенсації шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової втрати працездатності; 5) репатріації працівника-мігранта."			x		ТАК			x	"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Зазначене національне положення не застосовується до ситуацій, коли: 1) працівники працівники працевлаштовані не виконавчими органами влади або не суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном; 2) працівник, під час виконання договору, зобов'язаний працювати в іншій країні, ніж та, під законодавство якої підпадає його договір. Більше того, національне положення не включає всієї обов'язкової інформації, передбаченої у статті 2 цієї Директиви. Крім того, національне положення не передбачає, що документ(и), згаданий у статті 3, повинен бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення має передбачити таке: 1) Розширення сфери застосування, включивши всі ситуації, коли працівник повинен працювати в іншій, крім України, країні; 2) Чітке визначення того, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду; 3) Вказівку на те, що документ(и), зазначений у статті 3, крім усієї обов'язкової інформації, передбаченої в статті 2, також повинен містити інформацію про тривалість працевлаштування за кордоном."		
23	4	Іноземні працівники	1(b)	"Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити щонайменше інформацію про валюту, в якій здійснюватиметься оплата праці; "	1.2	16	Працевлаштування працівника-мігранта у країні перебування		"У разі коли працевлаштування здійснюється виконавчою владою відповідно до укладених міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України в установленому порядку, або суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до законодавства, сторона, що організовує роботу, повинна надати трудовому мігранту перед тим, як він/вона виїде до країни призначення, проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) розробляється українською мовою і однією або декількома мовами, що використовуються у державі перебування, і включає зобов'язання, взяті на себе іноземним роботодавцем, зокрема стосовно: 1) умов праці (включаючи безпечні та нешкідливі умови праці), заробітної плати (включаючи гарантовану суму заробітної плати), виплати заробітної плати; 2) тривалість робочого дня та часу відпочинку, термін трудового договору (контракту) та умови його припинення; 3) надання соціальної та медичної допомоги, соціального страхування; 4) компенсації шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової втрати працездатності; 5) репатріації працівника-мігранта."			x		ТАК			x	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Зазначене національне положення не застосовується до ситуацій, коли: 1) працівники працівники працевлаштовані не виконавчими органами влади або не суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном; 2) працівник, під час виконання договору, зобов'язаний працювати в іншій країні, ніж та, під законодавство якої підпадає його договір. Більше того, національне положення не включає ні всієї обов'язкової інформації, передбаченої у статті 2 цієї Директиви, ні конкретної, передбаченої, крім того, в цьому конкретному положенні (щодо валюти, яка буде використовуватися для виплати винагороди). Крім того, національне положення конкретно не передбачає, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення має передбачити таке: 1) Розширення сфери застосування, включивши всі ситуації, коли працівник повинен працювати в іншій, крім України, країні; 2) Чітке визначення того, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду; 3) Вказівку на те, що документ(и), зазначений у статті 3, крім усієї обов'язкової інформації, передбаченої в статті 2, також повинен містити інформацію про валюту, яка буде використовуватися для виплати винагороди.		
24	4	Іноземні працівники	1(c)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити крім цього, де це є доречним, щонайменше інформацію про виплати у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном;	1.2	16	Працевлаштування працівника-мігранта у країні перебування	частина друга	"У разі коли працевлаштування здійснюється виконавчою владою відповідно до укладених міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України в установленому порядку, або суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до законодавства, сторона, що організовує роботу, повинна надати трудовому мігранту перед тим, як він/вона виїде до країни призначення, проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) розробляється українською мовою і однією або декількома мовами, що використовуються у державі перебування, і включає зобов'язання, взяті на себе іноземним роботодавцем, зокрема стосовно: 1) умов праці (включаючи безпечні та нешкідливі умови праці), заробітної плати (включаючи гарантовану суму заробітної плати), виплати заробітної плати; 2) тривалість робочого дня та часу відпочинку, термін трудового договору (контракту) та умови його припинення; 3) надання соціальної та медичної допомоги, соціального страхування; 4) компенсації шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової втрати працездатності; 5) репатріації працівника-мігранта."			x		ТАК			x	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Зазначене національне положення не застосовується до ситуацій, коли: 1) працівники працівники працевлаштовані не виконавчими органами влади або не суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном; 2) працівник, під час виконання договору, зобов'язаний працювати в іншій країні, ніж та, під законодавство якої підпадає його договір. Більше того, національне положення не включає ні всієї обов'язкової інформації, передбаченої у статті 2 цієї Директиви, ні конкретної, передбаченої, крім того, в цьому конкретному положенні (стосовно виплати у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном). Крім того, національне положення конкретно не передбачає, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення має передбачити таке: 1) Розширення сфери застосування, включивши всі ситуації, коли працівник повинен працювати в іншій, крім України, країні; 2) Чітке визначення того, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду; 3) Вказівку на те, що документ(и), зазначений у статті 3, крім усієї обов'язкової інформації, передбаченої в статті 2, також повинен містити, де це є доречним, інформацію про те, в якій формі, у грошовій чи натуральній, будуть здійснюватися виплати під час зайнятості за кордоном.		

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
25	4	Іноземні працівники	1(d)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є Державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити крім цього, де це є доречним, щонайменше інформацію про умови, за яких здійснюється репатріація працівника.	1.2	16	Працевлаштування працівника-мігранта у країні перебування	частина друга	"У разі коли працевлаштування здійснюється виконавчою владою відповідно до укладених міжнародних договорів, ратифікованих Верховною Радою України в установленому порядку, або суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном на підставі ліцензії, виданої відповідно до законодавства, сторона, що організовує роботу, повинна надати трудовому мігранту перед тим, як він/вона виїде до країни призначення, проект трудового договору (контракту), завірений іноземним роботодавцем. Проект трудового договору (контракту) розробляється українською мовою і однією або декількома мовами, що використовуються у державі перебування, і включає зобов'язання, взяті на себе іноземним роботодавцем, зокрема стосовно: 1) умов праці (включаючи безпечні та нешкідливі умови праці), заробітної плати (включаючи гарантовану суму заробітної плати), виплати заробітної плати; 2) тривалість робочого дня та часу відпочинку, термін трудового договору (контракту) та умови його припинення; 3) надання соціальної та медичної допомоги, соціального страхування; 4) компенсації шкоди, заподіяної здоров'ю внаслідок нещасного випадку на виробництві або тимчасової втрати працездатності; 5) репатріації працівника-мігранта. "			x		ТАК				x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Зазначене національне положення не застосовується до ситуацій, коли: 1) працівники працівники працевлаштовані не виконавчими органами влади або не суб'єктом господарювання, що надає послуги із сприяння працевлаштуванню за кордоном; 2) працівник, під час виконання договору, зобов'язаний працювати в іншій країні, ніж та, під законодавство якої підпадає його договір. Більше того, національне положення не включає ні всієї обов'язкової інформації, передбаченої у статті 2 цієї Директиви, ні конкретної, передбаченої, крім того, в цьому конкретному положенні (стосовно умов, за яких здійснюється репатріація працівника). Крім того, національне положення конкретно не передбачає, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду. Щоб транспонувати це положення Директиви, національне положення має передбачити таке: 1) Розширення сфери застосування, включивши всі ситуації, коли працівник повинен працювати в іншій, крім України, країні; 2) Чітке визначення того, що документ (и), згаданий у статті 3, має бути у розпорядженні працівника до його/її від'їзду; 3) Вказівку на те, що документ(и), зазначений у статті 3, крім усієї обов'язкової інформації, передбаченої в статті 2, також повинен містити, на додаток та якщо це є доречним, інформацію про умови, за яких здійснюється репатріація працівника.
26	4	Іноземні працівники	2	Інформація, зазначена у підпунктах (b) і (c) пункту 1 [тобто валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці; і виплата у грошовій чи натуральній формі під час зайнятості за кордоном], може, де це є доречним, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення або колективні трудові угоди, колективні договори, що регулюють ці конкретні моменти.								x						x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Національне положення не транспонує положення Директиви. Фактично, національні положення не передбачають, що інформація стосовно валюти, яка буде використовуватися для виплати винагороди та допомоги працівникам, що працюють за кордоном, у грошовій або натуральній формі, може, у відповідних випадках, подаватися у формі посилання на закони, нормативно-правові акти та адміністративні або нормативні положення або колективні договори, що регулюють ці конкретні моменти. Хоча це положення Директиви не є обов'язковим, а є лише можливістю, яка необов'язково повинна бути використана, доцільно передбачити його, щоб уникнути необхідності постійно інформувати працівників, коли такі особливі умови зазнають юридичних змін. "
27	4	Іноземні працівники	3	Пункти 1 і 2 не застосовуються, якщо тривалість зайнятості поза країною, законодавство та/чи практика якої регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, становить один місяць або є меншою.								x						x		НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Національне законодавство повинно передбачити незастосування зобов'язань, передбачених пунктами 1 і 2 цієї статті (інформаційні зобов'язання конкретно стосовно працівників-експатріатів), якщо тривалість роботи за межами країни становить один місяць або менше, щоб уникнути непотрібних зобов'язань для роботодавців.
28	5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	1	Будь-які зміни у відомостях зазначених у пункті 2 статті 2 та пункті 1 статті 4, мають бути зазначені в письмовому документі та повинні бути надані роботодавцем працівникові за першої можливості і не пізніше одного місяця після дати набрання чинності вказаної зміни.								x						x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. З метою забезпечення транспонування цього положення Директиви, національне законодавство повинно передбачити обов'язок роботодавця передавати працівникам письмовий документ, який інформує їх про будь-які зміни щодо відомостей, зазначених у статтях 2 (2) та 4 (1), якнайшвидше та не пізніше одного місяця від дати набуття чинності відповідної зміни. "
29	5	Зміни відомостей у трудовому договорі чи трудових правовідносинах	2	Письмовий документ, про який йдеться в пункті 1, не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах та адміністративних чи підзаконних положеннях або колективних угодах, на які посилаються в документах, зазначених у статті 3, доповнюється, де це є доречним, відповідно до пункту 1 статті 4.								x						x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Національне законодавство не передбачає, що доставка працівникам документів, що містять зміни до аспектів, що регулюються у статтях 2 (2) та 4 (1) (згаданих у попередньому пункті), не є обов'язковою, якщо зміни в законах, нормативно-правових та адміністративних чи статутних положеннях або колективних договорах, на які посилаються в документах, згаданих у статті 3, доповнюються, де це доречно, відповідно до статті 4 (1). Як такий, і для того, щоб уникнути непотрібних зобов'язань для роботодавців, національне законодавство повинно передбачати такий виняток щодо інформування кожного разу, коли модифікації, пов'язані зі змінами у законах, нормативних актах та адміністративних або нормативних положеннях або колективних договорах, про які посилаються в документах, зазначені у статті 3, доповнені, де це доречно, відповідно до статті 4 (1). "

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
30	6	Форма та доказ існування трудового договору чи трудових правовідносин та процесуальних норм	(1)	Ця Директива не завдає шкоди національному законодавству та практиці стосовно форми трудового договору чи трудових правовідносин; доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових правовідносин; відповідних процесуальних норм.								x						x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Тим не менш, як уже згадувалося в коментарі до статті 1, слід використовувати цю можливість включити до національного законодавства (кодексу законів про працю та/або нормативно-правових актів щодо охорони праці) пропозиції Рекомендації МОП № 198 щодо трудових правовідносин, які спрямовані на боротьбу з прихованими (замаскованими) трудовими відносинами та забезпечення належного захисту та достойних умов праці для всіх працівників шляхом створення механізмів і встановлення конкретних критеріїв для визначення існування трудових відносин, а також шляхом беззаперечного дотримання принципу правової презумпції існування трудових правовідносин щоразу, коли наявні певні ознаки існування трудових правовідносин, незалежно від офіційних, підписаних або письмових домовленостей.
31	7	Більш сприятливі положення	(1)	Ця Директива не впливає на право Держав-членів застосувати чи вводити в дію закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосування трудових договорів, які є більш сприятливими для працівників.								x								"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Проте це положення Директиви не повинно транспонуватися, його слід лише дотримуватися: в ньому лише стверджується, що Держави-члени мають право застосовувати або запроваджувати закони, нормативно-правові акти чи адміністративні положення, за умови, що вони є більш сприятливими для працівників, або заохочувати чи дозволяти застосування договорів, якщо вони є більш сприятливими для працівників.
32	8	Захист прав	1	Держави-члени вводять до своїх національних правових систем такі заходи, що є необхідними, щоб дати змогу усім працівникам, які вважають себе ображеними внаслідок невиконання зобов'язань, що випливають з цієї Директиви, вирішувати свої претензії у судових процесах після можливих звернень до інших компетентних органів.	1.1	Глава XV	Індивідуальні трудові спори	Увесь розділ	Увесь розділ	x				YES	x					ПОВНІСТЮ ПЕРЕДБАЧЕНО
33	8	Захист прав	2 (1)	Держави-члени забезпечують, що працівник повідомляє роботодавця про звернення до засобів відновлення порушених прав, зазначених у пункті 1, а також про неспроможність роботодавця дати відповідь впродовж 15 днів з дня повідомлення.	1.1	Глава XV	Індивідуальні трудові спори	Увесь розділ	Увесь розділ			x								НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Наведений розділ не відповідає вимозі цього положення Директиви, яке передбачає можливість для Держав-членів передбачити, що працівник повідомляє роботодавця про своє звернення до засобів відновлення порушених прав (згаданих у попередньому пункті), а також про неспроможність роботодавця дати відповідь впродовж 15 днів з дня повідомлення. Однак можливість, запропонована в цьому положенні Директиви, необов'язково повинна бути використана.
34	8	Захист прав	2 (2)	Проте процедура попереднього повідомлення у жодному разі не може вимагатися у випадках, зазначених у статті 4 [іноземні працівники], ні від працівників із тимчасовими трудовою угодою чи трудовими правовідносинами, ні від працівників, які не охоплені колективним договором або колективними договорами, що стосуються трудових правовідносин.								x								"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Проте немає потреби в транспонуванні цього положення Директиви, оскільки національне законодавство не встановлює вимогу попереднього повідомлення роботодавця та його наступної неzdатності відповісти протягом 15 днів як умову звернення працівників до засобів відновлення порушених прав, згаданих в останніх двох пунктах.

Рядок	ПРАВОВІ ПОЛОЖЕННЯ ДИРКТИВИ ЄС				ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНА ЮРИДИЧНА СИЛА ПРАВОВОГО АКТА	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ					КОМЕНТАРІ МОП
	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	"КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТА)"	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ		ЗАЛИШИТИ	ДОПОВНИТИ	ВИДАЛИТИ	ПЕРЕДБАЧИТИ	РОЗШИРИТИ/ ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ ПРАВОВОГО АКТА	
35	9	Заключні поло- ження	1(1)	Україна ухвалює закони, нормативні акти та ад- міністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, не пізні- ше 31 серпня 2021 року, або забезпечує до цієї дати, щоб представники роботодавців та праців- ників вносили необхідні положення шляхом укладання договорів, зобов'язуючи Україну вживати необхідних заходів, які дозволять їм у будь-який час гарантувати досягнення показників, встановлених цією Директивою.								x								"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Однак немає потреби в транспонуванні цього положення Директиви, оскільки це – вказівка для Держав-членів, а не зобов'язання чи право, що застосовуються до роботодавців чи працівників. Більше того, зазначена дата – це дата, передбачена Угодою про асоціацію між Україною та ЄС. "
36	9	Заключні поло- ження	1(2)	Україна негайно інфор- мує про це Комісію.								x								НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Однак немає потреби в транспонуванні цього положення Директиви, оскільки це – вказівка для Держав-членів, а не зобов'язання чи право, що застосовуються до роботодавців чи працівників.
37	9	Заключні поло- ження	2	Україна вживає не- обхідних заходів для забезпечення того, щоб у випадку трудових пра- вовідносин, які існують на момент набрання чин- ності тими положеннями, які вони ухвалюють, роботодавець надавав працівнику, за вимогою, протягом двох місяців з моменту отримання такого запиту будь-який документ, зазначений у статті 3, доповнений, а там, де це є доречним, відповідно до пункту 1 статті 4.								x						x		"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Транспозиція цього положення Директиви повин- на мати форму національного положення, яке гарантує, що у випадку трудових правовідносин, які існували до набуття чинності положення- ми, що транспонують цю Директиву, роботодавець надає відповід- ному працівникові за його запитом протягом двох місяців з моменту отримання такого запиту будь-який документ, зазначений у статті 3, доповнений, де це є доречним, відповідно до статті 4 (1). "
38	9	Заключні поло- ження	3	Коли Україна ухвалює заходи, згадані у пункті 1, такі заходи мають містити посилання на цю Ди- рективу або супроводжу- ватися таким посиланням з нагоди їхньої офіційної публікації. В який спосіб буде зроблено таке поси- лання, визначає Україна.								x								"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. В цьому положенні Директиви не йдеться про транспонування, а лише про дотримання, оскільки воно містить вказівку Державам-членам, а не обов'язок або право роботодавців чи працівників. З метою забезпечення відповідності та одночасного уникнення будь-яких можливих суперечностей, які виникають внаслі- док технології розробки законопроектів для підготовки законодавчих актів в Україні, видається, що немає необхідності згадувати цю Дирек- тиву в тексті самого закону – достатньо лише посилання на текст її преамбули або пояснення її головних ідей. "
39	9	Заключні поло- ження	4	Україна негайно інфор- мує Комісію про заходи, яких вони вживають для виконання цієї Дирек- тиви.	3.1				"Міністерству соціальної політики: один раз на квартал до 10-го числа наступного місяця подавати до Кабінету Міністрів України інформацію про стан виконання планів для Урядового офісу з питань європейської інтеграції з метою здійснення моніторингу їх ефективності та підготовки відповідних пропозицій."			x		ТАК						"НЕ ПЕРЕДБАЧЕНО. Зазначене національне положення передба- чає надання статусу органу з імплементації планів (а не заходів, ухвалених для імплементації цієї Директиви) Урядовому офісу з питань європейської інтеграції (а не Представництву ЄС). Більше того, і оскільки це положення Директиви є адміністративною вказівкою для Держав-членів, а не зобов'язанням чи правом роботодавців або працівників, то не йдеться про його транспонування. "

ПЕРЕЛІК ПЕРЕГЛЯНУТОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов’язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

КОД (НО- МЕР ЗАКО- НОДАВЧОГО АКТА)	ЗАКОНОДАВЧИЙ ДОКУМЕНТ						ОСТАННІ ВНЕСЕНІ ЗМІНИ	
	ВИДАВЕЦЬ	ЗАКОНОДАЧИЙ ДО- КУМЕНТ	НОМЕР	ДАТА ПРИЙНЯТТЯ	НАЗВА/ПРЕДМЕТ ЗАКОНОДАВЧО- ГО АКТА	ДАТА НАБРАННЯ ЧИН- НОСТІ	ДАТА ОСТАННЬОГО ВНЕ- СЕННЯ ЗМІН	ЗАКОНОДАВЧИЙ АКТ
1. Парламент (Верховна Рада) України								
1.1	Парламент	Закон	322-VIII	12/10/1971	Кодекс законів про працю	6/1/1972	11/16/2017	Закон № 2211-VIII 16 листопада 2017 року «Про внесення змін до статті 73 Ко- дексу законів про працю України щодо святкових і неробочих днів»
1.2	Парламент	Закон	761-VIII	11/5/2015	Про зовнішню трудову міграцію	11/5/2015	-	-
1.3	Парламент	Закон	1678-VII	9/16/2014	Про ратифікацію Угоди про асо- ціацію між Україною, з однієї сто- рони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми держава- ми-членами, з іншої сторони	9/27/2014		-
2. Президент України								
3. Кабінет Міністрів України								
3.1	Кабінет Міністрів України	Постанова	34-г	1/21/2015	Про схвалення розроблених Міні- стерством соціальної політики планів імплементації деяких актів законодавства ЄС	1/21/2015	-	-
4. Міністерства та інші органи державної влади								
4.1	Міністерство соціальної політики	Наказ	336	12/29/2004	Про затвердження Випуску 1 Професії працівників, що є загаль- ними для всіх видів економічної діяльності Довідника кваліфіка- ційних характеристик професій працівників	12/29/2004	9/22/2015	Наказ від 22.09.2015 року № 951 Про внесення змін до кваліфікаційної характе- ристики посади «Директор (начальник, інший керівник) підприємства».