



Проект фінансується
Європейським Союзом

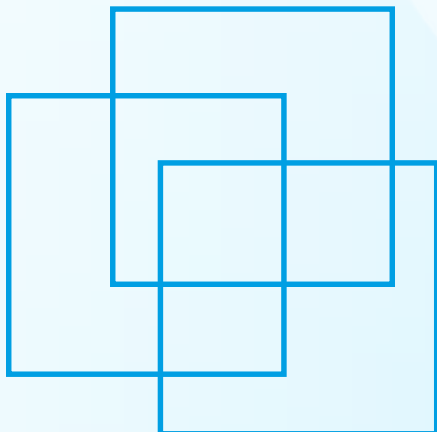


Проект виконується
Міжнародною організацією праці

«Зміцнення адміністрації праці
з метою покращення умов праці
і подолання незадекларованої праці»

ТРЕНІНГ ДЛЯ ЧЛЕНІВ РОБОЧОЇ ГРУПИ З РОЗРОБЛЕННЯ ТАБЛИЦІ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДИРЕКТИВИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ТА РАДИ 2003/88/ЄС ВІД 4 ЛИСТОПАДА 2003 РОКУ

«Enhancing the Labour Administration
Capacity to Improve Working Conditions
and Tackle Undeclared Work»



www.ilo.org/UkraineEUProject



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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

**Тренінг для членів робочої групи
з розроблення таблиці відповідності національного законодавства
Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради
від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу**

05 грудня 2017 р.

к. 1907, Міністерство соціальної політики України
вул. Еспланада, 8/10

*Забезпечується послідовний переклад англійська/українська мова

- | | |
|-------------|--|
| 09:00-09:30 | Реєстрація учасників |
| 09:30-11:00 | Презентація Директиви 2003/88/ЄС від 04 листопада 2003 р. та роз'яснення її ключових положень
Антоніу Сантуш , Менеджер Проекту ЄС-МОП |
| 11:00-11:30 | Перерва на каву |
| 11:30-12:30 | Обговорення |
| 12:30-13:30 | Обід |
| 13:30-15:00 | Обговорення (за необхідності) |
| 15:00-16:00 | Представлення та обговорення шаблону таблиці відповідності національного законодавства Директиві 2003/88/ЄС
Антоніу Сантуш , Менеджер Проекту ЄС-МОП |
| 16:00-17:00 | Напрацювання плану роботи робочих груп (заходи та графік виконання, відповідальні особи, розподіл обов'язків) з опрацювання таблиці відповідності національного законодавства Директиві 2003/88/ЄС |

Роздаткові матеріали:

1. Директива 2003/88/ЄС;
2. Презентація положень Директиви 2003/88/ЄС;
3. Таблиця переліку законів та інших нормативно-правових актів, що підлягають аналізу (заповнена);
4. Таблиця відповідності національного законодавства Директиві 2003/88/ЄС.

Зміст

1. Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу
2. Витяг з Угоди про Асоціацію Україна-ЄС
3. Додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»
4. Презентація Директиви Ради № 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року
5. Таблиця 1 (Перелік переглянутого законодавства)
6. Таблиця 2 (Таблиця відповідності)
7. Таблиця 3 (План роботи з підготовки таблиці відповідності)
8. Графік проведення Тренінгів по директивам ЄС

ДИРЕКТИВА 2003/88/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ**від 4 листопада 2003 року****про деякі аспекти організації робочого часу**

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ПАРЛАМЕНТ І РАДА
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування
Європейського Співтовариства та, зокрема, його
статтю 137(2),

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського економічно-
соціального комітету ⁽¹⁾,

Після консультації з Комітетом регіонів,

Діючи відповідно до процедури, зазначеної в статті
251 Договору ⁽²⁾,

Оскільки:

(1) В Директиву Ради 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року про деякі аспекти організації робочого часу ⁽³⁾, яка встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу, що застосовуються до періодів щоденного відпочинку, перерв, щотижневого відпочинку, максимальної тривалості щотижневого робочого часу, щорічної відпустки, а також деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку, були внесені значні зміни. З метою додати ясності питанню необхідно здійснити кодифікацію відповідних положень.

(2) Стаття 137 Договору передбачає, що Співтовариство підтримує і доповнює діяльність держав-членів з метою покращення трудового середовища для захисту здоров'я і безпеки працівників. Директиви, прийняті на основі цієї статті, повинні уникати таких адміністративних, фінансових і юридичних обмежень, застосування яких перешкоджало б створенню і розвитку малих та середніх підприємств.

(3) Положення Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про здійснення заходів щодо покращення безпеки і охорони здоров'я працівників на робочому місці ⁽⁴⁾ продовжують в повному обсязі застосовуватися до сфери дії цієї Директиви без шкоди більш жорстким та/або спеціальним положенням, що містяться в ній.

(4) Покращення безпеки, гігієни і охорони здоров'я працівників на робочому місці є метою, яка не повинна виходити з міркувань виключно

економічного характеру.

(5) Всі працівники повинні мати належні періоди відпочинку. Поняття “відпочинок” повинно бути виражене в одиницях часу, тобто днях, годинах та/або в долях дня або години. Працівники Співтовариства повинні мати право на мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку та належні перерви. У зв'язку з цим необхідно також передбачити максимальну межу тривалості щотижневого робочого часу.

(6) Необхідно враховувати принципи Міжнародної організації праці в питаннях організації робочого часу, включаючи ті принципи, що стосуються нічної роботи.

(7) Дослідження довели, що людський організм вночі є більш чутливим до порушень в навколишньому середовищі та до деяких обтяжливих форм організації праці, і що тривалі періоди нічної роботи можуть завдати шкоди здоров'ю працівників та загрожувати безпеці на робочому місці.

(8) Необхідно обмежити тривалість періодів нічної роботи, включаючи надурочні години, та передбачити, щоб роботодавці, які регулярно використовують працю працівників в нічний час, повідомляли цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

(9) Важливо, щоб працівники мали право на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення на нічну роботу і далі з регулярними інтервалами, і щоб по можливості вони переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати, якщо вони мають проблеми із здоров'ям.

(10) Становище нічних та позмінних працівників вимагає, щоб рівень їхньої безпеки і захисту здоров'я був пристосований до характеру їхньої роботи, і щоб організація та функціонування профілактичних служб та засобів були ефективними.

(11) Певні робочі умови можуть мати шкідливі наслідки для безпеки і здоров'я працівників. Організація праці відповідно до певного трудового розпорядку повинна враховувати загальний принцип пристосування роботи до працівника.

(12) Європейська угода про робочий час моряків була введена в дію за допомогою Директиви Ради 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 року, що стосується Угоди про організацію робочого часу моряків, укладену Асоціацією судновласників Європейського Співтовариства (ECSA) і Федерацією профспілок працівників транспорту в Європейському Союзі (FST) ⁽⁵⁾, яка заснована на статті 139(2) Договору.

⁽¹⁾ ОВ С 61, 14.3.2003, С. 123.

⁽²⁾ Висновок Європейського Парламенту від 17 грудня 2002 року (ще не опублікований в Офіційному віснику) і Рішення Ради від 22 вересня 2003 року.

⁽³⁾ ОВ L 307, 13.12.1993, С. 18. Директива із змінами, внесеними Директивою 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради (ОВ L 195, 1.8.2000, С. 41).

⁽⁴⁾ ОВ L 183, 29.6.1989, С. 1.

⁽⁵⁾ ОВ L 167, 2.7.1999, С. 33.

Відповідно, положення цієї Директиви не повинні застосовуватися до моряків.

(13) У випадку “дольових рибалок”, які є найманими працівниками, держави-члени згідно з цією Директивою визначають умови отримання і надання щорічної відпустки, включаючи порядок її оплати.

(14) Спеціальні стандарти, встановлені в інших документах Співтовариства, які стосуються, наприклад, періодів відпочинку, робочого часу, щорічної відпустки і нічної роботи деяких категорій працівників, повинні мати пріоритет над положеннями цієї Директиви.

(15) З огляду питань, які можуть бути викликані організацією робочого часу на підприємстві, бажано передбачити певну гнучкість у застосуванні деяких положень цієї Директиви, забезпечуючи при цьому дотримання принципів захисту безпеки і здоров'я працівників.

(16) Необхідно передбачити можливість відступу залежно від випадку від деяких положень державами-членами або соціальними партнерами. Як загальне правило, у випадку відступу відповідним працівникам повинні надаватися рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку.

(17) Ця Директива не повинна зачіпати зобов'язання держав-членів щодо строків трансформації директив, зазначених в частині В Додатку I,

УХВАЛИЛИ ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА 1

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ І ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Мета і сфера застосування

1. Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу.

2. Ця Директива застосовується до:

(а) мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу; та

(б) деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.

3. Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, публічних та приватних, в значенні статті 2 Директиви 89/391/ЄС без шкоди статтям 14, 17, 18 і 19 цієї Директиви.

Без шкоди статті 2(8) ця Директива не застосовується до моряків, як визначено в Директиві 1999/63/ЄС.

4. Положення Директиви 89/391/ЄС в повному обсязі застосовуватися до питань, зазначених в частині 2, без шкоди більш жорстким та/або спеціальним положенням, що містяться в цій Директиві.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви застосовуються такі визначення:

1. “робочий час” означає будь-який період, під час якого працівник працює, знаходячись в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики;

2. “період відпочинку” означає будь-який період, який не є робочим часом;

3. “нічний час” означає будь-який період тривалістю не менше семи годин, визначений в національному законодавстві, який повинен включати у будь-якому випадку проміжок часу між 24 та 5 годинами;

4. “нічний працівник” означає:

(а) з одного боку, будь-якого працівника, який під час нічного часу при звичайному режимі виконує щонайменше три години свого щоденного робочого часу; і

(б) з іншого боку, будь-якого працівника, який може під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, як визначено за вибором відповідної держави-члена:

(і) в національному законодавстві після консультації з соціальними партнерами; або

(ii) колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні;

5. “позмінна робота” означає будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних й тих же робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів;

6. “позмінний працівник” означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи;

7. “мобільний працівник” означає будь-якого працівника, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом;

8. “офшорна робота” означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках

(включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов'язану з пошуком, видобутком чи експлуатацією мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється з офшорної установки або з судна;

9. "належний відпочинок" означає той факт, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу, і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання працівниками ушкоджень собі, колегам або іншим особам та спричинення шкоди їхньому здоров'ю в короткостроковий або довгостроковий термін внаслідок втоми чи нерегулярних трудових розпорядків.

ГЛАВА 2

МІНІМАЛЬНІ ПЕРІОДИ ВІДПОЧИНКУ – ІНШІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

Стаття 3

Щоденний відпочинок

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять послідовних годин.

Стаття 4

Перерви

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюються в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві.

Стаття 5

Період щотижневого відпочинку

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника впродовж кожних семи днів на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, зазначених в статті 3.

Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години.

Стаття 6

Максимальна тривалість щотижневого робочого часу

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників:

(а) тривалість щотижневого робочого часу була обмежена положеннями законів, підзаконних актів та адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами;

(б) середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищувала сорока восьми годин.

Стаття 7

Щорічна відпустка

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою.

2. Мінімальний період щорічної оплатної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

ГЛАВА 3

НІЧНА РОБОТА – ПОЗМІННА РОБОТА – ТРУДОВІ РОЗПОРЯДКИ

Стаття 8

Тривалість нічної роботи

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години;

(б) нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години, під час якого вони виконують нічну роботу.

Для потреб пункту (б) робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається в національному законодавстві та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з врахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.

Стаття 9

Медичний огляд і перевід нічних працівників на денну роботу

1. Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) забезпечити право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд до їхнього призначення і далі з регулярними інтервалами;

(б) нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визнані пов'язаними з тим фактом, що вони виконують нічну роботу, по можливості переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.

2. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), повинен зберігати лікарську таємницю.

3. Безкоштовний медичний огляд, зазначений в частині 1(а), може проводитися в рамках національної системи охорони здоров'я.

Стаття 10

Гарантії для роботи в нічний час

Відповідно до умов, встановлених в національному законодавстві та/або практикою, держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме тих працівників, які ризикують своєю безпекою і здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний час.

Стаття 11

Повідомлення про регулярне використання нічних працівників

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.

Стаття 12

Захист безпеки і здоров'я

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб:

(а) нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, пристосованому до характеру їхньої роботи;

(б) відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були рівнозначними тим, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.

Стаття 13

Трудовий розпорядок

Держави-члени вживають необхідні заходи, щоб роботодавець, який має намір організувати працю відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема, з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед що стосується перерв впродовж робочого часу.

ГЛАВА 4

ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 14

Спеціальні положення Співтовариства

Ця Директива не застосовується в тій частині, в якій інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що відносяться до певних професій або професійної діяльності.

Стаття 15

Більш сприятливі положення

Ця Директива не зачіпає права держав-членів застосовувати або приймати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи дозволяти застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників.

Стаття 16

Базові періоди

Держави-члени можуть встановити:

(а) для застосування статті 5 (період щотижневого відпочинку) базовий період, що не перевищує чотирнадцяти днів;

(б) для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) базовий період, що не перевищує чотирьох місяців.

Періоди щорічної оплатної відпустки, яка надається відповідно до статті 7, і періоди відпустки через хворобу, не враховуються або є нульовими при розрахунку середньої величини;

(с) для застосування статті 8 (тривалість нічної роботи) базовий період, що визначається після консультації з соціальними партнерами або за допомогою колективних договорів чи угод, які укладаються між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні.

Якщо мінімальний період щотижневого відпочинку тривалістю двадцять чотири години, що вимагається статтею 5, входить в цей базовий період, він не враховується при розрахунку середньої величини.

ГЛАВА 5

ВІДСТУПИ І ВИНЯТКИ

Стаття 17

Відступи

1. При належному дотриманні загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників держави-члени

можуть відступати від статей 3-6, 8 і 16, якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, зокрема, у випадку:

(a) керівних кадрів або інших осіб, які мають самостійні повноваження з прийняття рішень;

(b) сімейного підприємства; або

(c) працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах та релігійних спільнотах.

2. Відступи передбачені в частинах 3, 4 і 5, можуть прийматися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умови, що відповідним працівниками надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.

3. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити:

(a) у випадку діяльності, при якій робоче місце віддалене від місця проживання працівника, наприклад офшорна робота, або різні робочі місця віддалені один від одного;

(b) у випадку діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб, зокрема, у випадку охоронців, консьєржів або охоронних підприємств;

(c) у випадку діяльності, що вимагає безперервності служби або виробництва, зокрема, у випадку:

(i) послуг, що стосуються прийому, лікування та/або догляду, які надаються в лікарнях або подібних установах, включаючи діяльність осіб, що отримують медичну освіту, притулках та в'язницях;

(ii) працівників портів або аеропортів;

(iii) служб преси, радіо, телебачення, кінематографічного виробництва, пошти, телекомунікації, швидкої допомоги, пожежної охорони і громадського захисту;

(iv) служб виробництва, передачі і розподілу газу, води та електрики, служб збору та спалювання побутових відходів;

(iv) галузей промисловості, в яких процес роботи не може перериватися з технічних причин;

(vi) науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності;

(vii) сільського господарства;

(viii) працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту;

(d) у випадку прогнозованого збільшення масштабів роботи, зокрема, у випадку:

(i) сільського господарства;

(ii) туризму;

(iii) поштової служби;

(e) у випадку осіб, що працюють в сфері залізничного транспорту:

(i) діяльність яких супроводжується перервами;

(ii) які проводять свій робочий час на борту поїздів; або

(iii) діяльність яких пов'язана з транспортними графіками і забезпеченням безперервності та регулярності транспортного сполучення;

(f) за обставин, описаних в статті 5(4) Директиви 89/391/ЄЕС;

(g) у випадку аварії або неминучої загрози аварії.

4. Відповідно до частини 2 цієї статті від статей 3 і 5 можна відступити:

(a) у випадку позмінної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни і початком наступної;

(b) у випадку діяльності, що впродовж дня включає періоди розбитої в часі роботи, зокрема, у випадку діяльності персоналу, який займається прибиранням.

5. Відповідно до частини 2 цієї статті від статті 6 і статті 16(b) можна відступити у випадку осіб, що отримують медичну освіту, згідно з положеннями, викладеними у другому-сьомому пунктах цієї частини.

Що стосується статті 6, відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються впродовж перехідного періоду тривалістю п'ять років, що починається з 1 серпня 2004 року.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує двох років, з метою врахувати труднощі у виконанні положень про робочий час у зв'язку з їхніми зобов'язаннями щодо організації і надання послуг з охорони здоров'я та медичного догляду. Не пізніше шести місяців до закінчення перехідного періоду відповідна держава-член інформує Комісію, викладаючи свої міркування, з тим, щоб Комісія могла винести висновок після відповідних консультацій впродовж трьох місяців з дня отримання цієї інформації. Якщо держава-член не дотримується висновку Комісії, вона обґрунтовує своє рішення. Повідомлення і обґрунтування держави-члена, а також висновок Комісії публікуються в Офіційному віснику Європейського Союзу і надсилаються до Європейського Парламенту.

Якщо необхідно, держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує одного року, з метою врахувати особливі труднощі у виконанні зобов'язань, зазначених в третьому пункті. Вони дотримуються процедури, викладеної в цьому пункті.

Держави-члени забезпечують, щоб у жодному випадку кількість щотижневих робочих годин не перевищувала середньої тривалості п'ятдесят вісім годин під час перших трьох років перехідного періоду, середньої тривалості п'ятдесят шість годин під час наступних двох років і середньої тривалості п'ятдесят дві години під час додаткового періоду.

Роботодавець своєчасно консультується з представниками працівників з метою по можливості досягти угоди щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, викладених в п'ятому пункті, така угода може стосуватися:

(а) середньої кількості щотижневих робочих годин під час перехідного періоду; і

(б) заходів, які повинні бути прийняті з метою зменшити щотижневий робочий час до середньої тривалості сорок вісім годин до закінчення перехідного періоду.

Що стосується статті 16(b), відступи, зазначені в першому пункті, дозволяються за умови, якщо базовий період не перевищує дванадцяти місяців під час першої частини перехідного періоду, визначеної в п'ятому пункті, і шести місяців після неї.

Стаття 18

Відступи за допомогою колективних договорів

Від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можна відступити за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на національному чи регіональному рівні, або відповідно до норм, встановлених ними, за допомогою колективних договорів або угод, укладених між соціальними партнерами на нижчому рівні.

Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, яка б забезпечувала укладення колективних договорів або угод між соціальними партнерами на національному або регіональному рівні з питань, які відносяться до сфери дії цієї Директиви, або ті держави-члени, в яких для цього існує спеціальна законодавча база – в її межах, можуть відповідно до національного законодавства та/або практики дозволяти відступи від статей 3, 4, 5, 8 і 16 за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на відповідному колективному рівні.

Відступи, передбачені в першому і другому пунктах, дозволяються за умови, що відповідним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного

відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин не можливо надати такі періоди, відповідним працівникам надається належний захист.

Держави-члени можуть приймати норми:

(а) для застосування цієї статті соціальними партнерами; та

(б) для поширення положень колективних договорів або угод, укладених згідно з цією статтею, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або практики.

Стаття 19

Застереження до відступів від базових періодів

Можливість відступу від статті 16(b), передбачена в статті 17(3) і статті 18, не може мати своїм наслідком встановлення базового періоду, що перевищує шість місяців.

Проте, держави-члени, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, можуть дозволяти, щоб з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, колективні договори або угоди між соціальними партнерами встановлювали базові періоди, які в жодному випадку не можуть перевищувати дванадцяти місяців.

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї статті і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

Стаття 20

Мобільні працівники та офшорна робота

1. Статті 3, 4, 5 і 8 не застосовуються до мобільних працівників.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право мобільних працівників на належний відпочинок, за винятком обставин, встановлених в статті 17(3)(f) і (g).

2. Дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови проведення консультації з представниками відповідного роботодавця і працівників та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу, включаючи переговори, якщо сторони цього бажають, держави-члени можуть з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, збільшити базовий період, передбачений в статті 16(b), до дванадцяти місяців стосовно працівників, які виконують переважно офшорну роботу.

3. Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно офшорних працівників з точки зору безпеки

і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 21

Працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден

1. Статті 3-6 і 8 не застосовуються до жодного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена.

Проте, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника на борту риболовецького судна, що плаває морем під прапором будь-якої держави-члена, на належний відпочинок та обмежити кількість робочих годин в середньому до сорока восьми годин на тиждень, що розраховано на базовий період, який не перевищує дванадцять місяців.

2. В межах, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, держави-члени вживають необхідні заходи, щоб, враховуючи потребу захисту безпеки і здоров'я цих працівників:

(а) обмежити робочий час до максимальної кількості годин, яка не повинна перевищуватися впродовж встановленого періоду; або

(б) щоб впродовж встановленого періоду була забезпечена мінімальна кількість годин відпочинку.

Максимальна кількість робочих годин або мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути визначена законами, підзаконними актами, адміністративними постановами або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.

3. Межі робочого часу або відпочинку повинні бути встановлені таким чином:

(а) максимальна кількість робочих годин не перевищує:

(i) чотирнадцяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години; і

(ii) сімдесяти двох годин впродовж будь-якого семиденного періоду;

або

(б) мінімальна кількість годин відпочинку не менше:

(i) десяти годин впродовж будь-якого періоду тривалістю двадцять чотири години; і

(ii) сімдесяти семи годин впродовж будь-якого семиденного періоду.

4. Години відпочинку можуть бути поділені не більше, ніж на два періоди, один з яких триває щонайменше шість годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує чотирнадцяти годин.

5. Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я і безпеки працівників держави-члени з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, можуть дозволяти винятки з меж, встановлених в другому пункті частини 1 та частинах 3 і 4, включаючи встановлення

базових періодів. Ці виключення повинні по можливості відповідати встановленим стандартам, але можуть враховувати частіші або більш тривалі відпускні періоди або надання працівникам компенсаційних відпусток. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою:

(а) законів, підзаконних актів або адміністративних постанов за умови проведення консультації з представниками відповідних роботодавців і працівників, якщо це можливо, та вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу; або

(б) колективних договорів чи угод соціальними партнерами.

6. Капітан плаваючого морем риболовецького судна має право вимагати від працівників на борту виконання будь-якого робочого часу, необхідного для негайного забезпечення безпеки судна, осіб на борту або вантажу, або з метою надання допомоги іншим суднам чи особам, що потерпають від лиха на морі.

7. Держави-члени можуть передбачити, що працівники на борту плаваючих морем риболовецьких суден, які згідно з національним законодавством або практикою не можуть експлуатуватися впродовж певного періоду календарного року, що перевищує один місяць, беруть свою щорічну відпустку відповідно до статті 7 в рамках цього періоду.

Стаття 22

Інші положення

1. Держава-член може не застосовувати статтю 6, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб:

(а) жоден роботодавець не вимагав від працівника працювати більше сорока восьми годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b), за винятком, якщо він отримав попередню згоду працівника на виконання такої роботи;

(б) жодному працівнику не могла бути завдана будь-яка шкода його роботодавцем, тому що він не бажає давати свою згоду на виконання такої роботи;

(с) роботодавець вів постійно обновлювані реєстри всіх працівників, які виконують таку роботу;

(d) реєстри надавались в розпорядження компетентних органів, які з причин безпеки та/або охорони здоров'я працівників можуть забороняти або обмежувати можливість перевищення максимальної тривалості щотижневого робочого часу;

(е) на вимогу компетентних органів роботодавець надавав їм інформацію про випадки, коли працівники давали свої згоду на виконання роботи, яка перевищує сорок вісім годин впродовж семиденного періоду, що розрахований в середньому на базовий період, зазначений в статті 16(b).

До 23 листопада 2003 року Рада на основі пропозиції Комісії, що супроводжується експертним звітом, переглядає положення цієї частини і вирішує, які заходи повинні бути вжиті.

2. Що стосується застосування статті 7, держави-члени можуть використати перехідний період, що не перевищує трьох років з 23 листопада 1996 року, за умови, що впродовж цього перехідного періоду:

(а) кожен працівник має право на щорічну оплатну відпустку тривалістю три тижні відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою; і

(б) щорічна оплатна відпустка тривалістю три тижні не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.

3. Якщо держави-члени використовують можливості, передбачені в цій статті, вони негайно повідомляють про це Комісії.

ГЛАВА 6

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 23

Рівень захисту

Без шкоди праву держав-членів розвивати з врахуванням змін в ситуації різні законодавчі, розпорядчі та договірні положення в сфері робочого часу за умови дотримання мінімальних вимог, передбачених в цій Директиві, імплементація цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.

Стаття 24

Звіти

1. Держави-члени надсилають Комісії тексти положень національного законодавства, які вони вже прийняли або приймають в сфері, що регулюється цією Директивою.

2. Держави-члени звітують Комісії кожні п'ять років про практичну імплементацію положень цієї Директиви, зазначаючи точки зору соціальних партнерів.

Комісія повідомляє про це Європейському Парламенту, Раді, Європейському економічно-соціальному комітету та Дорадчому комітету з безпеки, гігієни і захисту здоров'я на робочому місці.

3. Кожні п'ять років, починаючи з 23 листопада 1996 року, Комісія надсилає Європейському Парламенту, Раді та Європейському економічно-соціальному комітету звіт про застосування цієї Директиви з врахуванням статей 22 і 23 та частин 1 і 2 цієї статті.

Стаття 25

Перевірка дії положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден

Не пізніше 1 серпня 2009 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників на борту плаваючих морем риболовецьких суден та, зокрема, перевіряє, чи ці положення продовжують залишатися доцільними, зокрема, з точки зору безпеки і охорони здоров'я з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни.

Стаття 26

Перевірка дії положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів

Не пізніше 1 серпня 2005 року після консультації з державами-членами і соціальними партнерами на європейському рівні Комісія перевіряє дію положень стосовно працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міського транспорту, з метою запропонувати, якщо необхідно, відповідні зміни, щоб забезпечити послідовний та належний підхід до цього сектора.

Стаття 27

Припинення дії

1. Директива 93/104/ЄС із змінами, внесеними Директивою, зазначеною в частині А Додатку I, припиняє свою дію без шкоди зобов'язанням держав-членів щодо строків трансформації, встановлених в частині В Додатку I,

2. Посилання на зазначену Директиву, що припинила свою дію, розглядаються як посилання на цю Директиву і читаються відповідно до таблиці співвідношень, приведеної в Додатку II.

Стаття 28

Набрання чинності

Ця Директива набирає чинності 2 серпня 2004 року.

Стаття 29

Адресати

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 4 листопада 2003 року.

За Європейський Парламент
Президент
P. COX

За Раду
Президент
G. TREMONTI

ДОДАТОК I

ЧАСТИНА А

ПОВ'ЯЗАНА ДИРЕКТИВА І ЗМІНИ ДО НЕЇ
(Стаття 27)

Директива Ради 93/104/ЄС

(ОВ L 307, 13.12.1993, С. 18)

Директива 2000/34/ЄС Європейського Парламенту і Ради

(ОВ L 195, 1.8.2000, С. 41)

ЧАСТИНА В

СТРОКИ ТРАНСФОРМАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО
(Стаття 27)

Директива	Строк трансформації
93/104/ЄС	23 листопада 1996 року
2000/34/ЄС	1 серпня 2003 року ⁽¹⁾
⁽¹⁾ 1 серпня 2004 року у випадку осіб, що отримують медичну освіту. Див. статтю 2 Директиви 2000/34/ЄС.	

ДОДАТОК II

ТАБЛИЦЯ СПІВВІДНОШЕНЬ

Директива 93/104/ЄС	Ця Директива
Статті 1-5	Статті 1-5
Стаття 6, вступні слова	Стаття 6, вступні слова
Стаття 6(1)	Стаття 6(a)
Стаття 6(2)	Стаття 6(b)
Стаття 7	Стаття 7
Стаття 8, вступні слова	Стаття 8, вступні слова
Стаття 8(1)	Стаття 8(a)
Стаття 8(2)	Стаття 8(b)
Статті 9, 10 і 11	Статті 9, 10 і 11
Стаття 12, вступні слова	Стаття 12, вступні слова
Стаття 12(1)	Стаття 12(a)
Стаття 12(2)	Стаття 12(b)
Статті 13, 14 і 15	Статті 13, 14 і 15
Стаття 16, вступні слова	Стаття 16, вступні слова
Стаття 16(1)	Стаття 16(a)
Стаття 16(2)	Стаття 16(b)
Стаття 16(3)	Стаття 16(c)
Стаття 17(1)	Стаття 17(1)
Стаття 17(2), вступні слова	Стаття 17(2)
Стаття 17(2)(1)	Стаття 17(3)(a)-(e)
Стаття 17(2)(2)	Стаття 17(3)(f)-(g)
Стаття 17(2)(3)	Стаття 17(4)
Стаття 17(2)(4)	Стаття 17(5)
Стаття 17(3)	Стаття 18
Стаття 17(4)	Стаття 19
Стаття 17a(1)	Стаття 20(1), перший пункт
Стаття 17a(2)	Стаття 20(1), другий пункт
Стаття 17a(3)	Стаття 20(2)
Стаття 17a(4)	Стаття 20(3)
Стаття 17b(1)	Стаття 21(1), перший пункт
Стаття 17b(2)	Стаття 21(1), другий пункт
Стаття 17b(3)	Стаття 21(2)
Стаття 17b(4)	Стаття 21(3)
Стаття 17b(5)	Стаття 21(4)
Стаття 17b(6)	Стаття 21(5)
Стаття 17b(7)	Стаття 21(6)
Стаття 17b(8)	Стаття 21(7)
Стаття 18(1)(a)	—
Стаття 18(1)(b)(i)	Стаття 22(1)
Стаття 18(1)(b)(ii)	Стаття 22(2)
Стаття 18(1)(c)	Стаття 22(3)
Стаття 18(2)	—
Стаття 18(3)	Стаття 23
Стаття 18(4)	Стаття 24(1)
Стаття 18(5)	Стаття 24(2)
Стаття 18(6)	Стаття 24(3)
—	Стаття 25 ⁽¹⁾
—	Стаття 26 ⁽²⁾
—	Стаття 27
—	Стаття 28
Стаття 19	Стаття 29
—	Додаток I
—	Додаток II

⁽¹⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 3.⁽²⁾ Директива 2000/34/ЄС, стаття 4.

Витяг з Угоди про Асоціацію Україна-ЄС

Глава 21

Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей

Стаття 419

Беручи до уваги Главу 13 («Торгівля і сталий розвиток») Розділу IV («Торгівля і питання, пов'язані з торгівлею») цієї Угоди, Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Стаття 420

Співробітництво у сферах, визначених у статті 419 цієї Угоди, передбачає досягнення таких цілей:

- a) покращення якості людського життя;
- b) протистояння спільним викликам, зокрема глобалізації та демографічним змінам;
- c) збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці;
- d) сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці;
- e) сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність;
- f) сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці;
- g) стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб;
- h) зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості;
- i) покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, попередження ризиків великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, а також обмін доброю практикою та результатами досліджень в цій сфері;
- j) посилення рівня соціального захисту та модернізації систем соціального захисту, зокрема щодо якості, доступності та фінансової стабільності;
- k) скорочення бідності та посилення соціальної єдності;
- l) забезпечення гендерної рівності та рівних можливостей для чоловіків та жінок у сфері зайнятості, освіти та навчання, економічної та суспільної діяльності, а також у процесі прийняття рішень;

- m) подолання дискримінації в усіх її формах та проявах;
- n) посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Стаття 421

Сторони сприяють залученню всіх заінтересованих сторін, зокрема соціальних партнерів та організацій громадянського суспільства, у контексті впровадження реформ в Україні та співробітництва між Сторонами згідно із цією Угодою.

Стаття 422

Сторони сприяють встановленню корпоративної соціальної відповідальності та звітності, а також заохочують ведення соціально відповідальної господарської діяльності, яка пропагується Глобальним договором ООН 2000 року, Тристоронньою декларацією МОП щодо засад, котрі стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики 1977 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2006 році, та Керівними принципами ОЕСР для багатонаціональних підприємств 1976 року, зі змінами і доповненнями, внесеними у 2000 році.

Стаття 423

Сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.

Стаття 424

Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до цієї Угоди.

Стаття 425

Постійний діалог відбуватиметься з питань, охоплених Главою 21 Розділу V («Економічне та галузеве співробітництво») цієї Угоди.

ДОДАТОК XL

ДО ГЛАВИ 21 «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ»

РОЗДІЛУ V «ЕКОНОМІЧНЕ І ГАЛУЗЕВЕ СПІВРОБІТНИЦТВО»

Україна зобов'язується поступово наблизити своє законодавство до законодавства ЄС у наступні встановлені терміни:

Трудове законодавство

Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 97/81/ЄС від 15.12.1997 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладеної СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок] – Додаток: Рамкова угода про неповну зайнятість;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.1991 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників.

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Антидискримінація та гендерна рівність

Директива Ради № 2000/43/ЄС від 29.06.2000 про реалізацію принципу рівного ставлення незалежно від расового чи етнічного походження;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 4 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

- Директива Ради № 96/34/ЄС від 3.06.1996 про рамкову угоду щодо батьківської відпустки, укладену СКПРЕ [Спілка конфедерації підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок];

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Здоров'я і безпека праці

Директива № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці (перша окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до остаточного набрання чинності цією Директивою, повинні задовольняти мінімальні вимоги охорони здоров'я та безпеки, передбачені Додатком II, принаймні протягом 6 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 89/655/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою. Знаряддя праці, які надані для використання працівникам на підприємствах та/або установах на дату остаточного набрання чинності цією Директивою повинні задовольняти мінімальні вимоги охорони здоров'я та безпеки, передбачені Додатком II, не пізніше ніж через 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2001/45/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 27.06.2001, що вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 89/655/ЄЕС про мінімальні вимоги щодо безпеки і захисту здоров'я при застосуванні працівниками знарядь праці під час роботи (друга окрема директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/91/ЄЕС від 3 листопада 1992 року про мінімальні вимоги для поліпшення безпеки та охорони здоров'я працівників у видобувних галузях, що використовують буріння (одинадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 2 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до дати остаточного впровадження цієї Директиви, повинні задовольняти мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я, викладені в Додатку в максимально короткі терміни принаймні протягом 5 років з цієї дати.

Директива Ради № 92/104/ЄЕС від 3 грудня 1992 року про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників видобувних підприємств з підземним і відкритим способами видобування (дванадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 2 років з дати набрання чинності цією Угодою. Робочі місця, які використовуються до дати остаточного впровадження цієї Директиви повинні задовольняти мінімальні вимоги безпеки та охорони здоров'я, викладені в Додатку в максимально короткі терміни принаймні протягом 9 років з цієї дати.

Директива Ради № 89/656/ЄЕС від 30.11.1989 про мінімальні вимоги безпеки і охорони здоров'я при використанні працівниками засобів індивідуального захисту на робочому місці (третя окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/57/ЄЕС від 24.06.1992 про виконання мінімальних вимог щодо безпеки і захисту здоров'я на тимчасових або таких, що змінюють своє місце, будівельних майданчиках (восьма окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 83/477/ЄЕС від 19.09.1983 про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі (друга окрема Директива на основі статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

- Директива Ради № 91/382/ЄЕС від 25.06.1991, що вносить зміни та доповнення до Директиви № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі (друга окрема Директива на основі статті 8 Директиви № 80/1107/ЄЕС)

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2003/18/ЄС, Європейського Парламенту та Ради від 27.03.2003, що вносить зміни та доповнення до Директиви Ради № 83/477/ЄЕС про захист працівників від ризиків, пов'язаних із впливом азбесту на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2004/37/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом канцерогенів або мутагенів на роботі (шоста окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС – кодифікація Директиви № 90/394/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2000/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 18.09.2000 про захист працівників від ризиків, пов'язаних зі впливом біологічних речовин на роботі (сьома окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС) – кодифікація Директиви № 90/679/ЄЕС;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 90/270/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/58/ЄЕС від 24.06.1992 про мінімальні вимоги до забезпечення позначень безпеки та/або гігієни на роботі (дев'ята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 7 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 98/24/ЄС від 7.04.1998 про захист здоров'я і безпеку працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі (чотирнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 1999/92/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 16.12.1999 про мінімальні вимоги щодо поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників, що піддаються потенційній небезпеці у вибухонебезпечних середовищах (п'ятнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2002/44/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 25.06.2002 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки працівників, що піддаються впливу небезпечних фізичних факторів (вібрація) (шістнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2003/10/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 6.02.2003 про мінімальні вимоги щодо здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних

факторів (шум) (сімнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2004/40/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 29.04.2004 про мінімальні вимоги щодо охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (електромагнітні поля) (вісімнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива № 2006/25/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.04.2006 про мінімальні вимоги до охорони здоров'я і безпеки працівників, що піддаються небезпеці впливу фізичних факторів (штучне оптичне опромінювання) (дев'ятнадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 93/103/ЄС від 23.11.1993 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я під час робіт на борту риболовних суден (тринадцята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 92/29/ЄЕС від 31.03.1992 про мінімальні вимоги безпеки і здоров'я для поліпшеного медичного обслуговування на борту суден;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Ради № 90/269/ЄЕС від 29.05.1990 про мінімальні вимоги здоров'я і безпеки до ручної обробки вантажів, коли існує ризик, зокрема, травми хребта працівників (четверта окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви № 89/391/ЄЕС);

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 91/322/ЄЕС від 29.05.1991 про встановлення індикативного обмеження гранично допустимих концентрацій шляхом виконання Директиви Ради № 80/1107/ЄЕС про захист робітників від ризику впливу хімічних, фізичних та біологічних речовин на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 2000/39/ЄС, що засновує перший перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин у рамках впровадження Директиви Ради № 98/24/ЄС щодо захисту здоров'я і безпеки працівників від ризиків, пов'язаних з хімічними речовинами на роботі;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Директива Комісії № 2006/15/ЄС, що засновує другий перелік гранично допустимих концентрацій шкідливих речовин у рамках впровадження Директиви Ради № 98/24/ЄС, та вносить зміни і доповнення до Директив № 91/322/ЄЕС і № 2000/39/ЄС;

Графік: Положення Директиви мають бути впроваджені протягом 10 років з дати набрання чинності цією Угодою.

Після набрання чинності Угодою про асоціацію, Рада асоціації визначить графік імплементації Україною наступних директив:

- Директиви № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу;
- Директиви № 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 5.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами).



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року
про декі аспекти організації робочого часу

Directive No. 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council, of 4 November 2003,
concerning certain aspects of the organization of working time

Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання
незадекларованої праці»

EU-ILO Project «Enhancing the labour administration capacity to improve working conditions and tackle undeclared work

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

Зміст:

- Чому Директива № 2003/88/ЄС?
- Що робить Директива № 2003/88/ЄС?
- Навіщо законодавство України приводити у відповідність до Директиви № 2003/88/ЄС?
- Директива № 2003/88/ЄС:
 - ✓ Предмет (ст. 1)
 - ✓ Визначення (ст. 2)
 - ✓ Щоденний відпочинок (ст. 3)
 - ✓ Перерви (ст. 4)
 - ✓ Період щотижневого відпочинку (ст. 5)
 - ✓ Максимальна тривалість щотижневого робочого часу (ст. 6)
 - ✓ Щорічна відпустка (ст. 7)
 - ✓ Тривалість нічної роботи (ст. 8)
 - ✓ Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу (ст. 9)
 - ✓ Гарантії для роботи в нічний час (ст. 10)
 - ✓ Повідомлення про регулярне використання нічних працівників (ст. 11)
 - ✓ Захист безпеки і здоров'я (ст. 12)
 - ✓ Розпорядок роботи (ст. 13)
 - ✓ Більш спеціальні положення Співтовариства (ст. 14)
 - ✓ Більш сприятливі положення (ст. 15)
 - ✓ Рівень захисту (ст. 23)
- Перелік переглянутих законодавчих актів у рамках проекту Таблиці відповідності
- Таблиця відповідності законодавства України положенням Директиви № 2003/88/ЄС
- План роботи з підготовки таблиці відповідності

Чому Директива № 2003/88/ЄС?

1. Розуміння того, що покращення безпеки, гігієни праці та здоров'я працівників на роботі є метою, яка **не повинна підпорядковуватися суто економічним міркуванням**;
2. **Захистити здоров'я та безпеку працівників**, забезпечуючи **належні періоди відпочинку**, зокрема: **мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку**, належні **перерви** та **максимальні обмеження щотижневого робочого часу**;
3. Дослідження засвідчили: організм людини вночі є більш чутливим до порушень в навколишньому середовищі, деяких обтяжливих форм організації праці, а також що тривалі періоди нічної роботи можуть завдати шкоди здоров'ю та безпеці працівників на робочому місці;
4. Встановити узгоджені **мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу**;
5. Тому що дотримання мінімальних вимог до охорони праці щодо організації робочого часу має **важливе значення для гарантування охорони здоров'я та безпеки працівників**.

Що робить Директива 2003/88/ЄС?

1. Встановлює узгоджені в ЄС мінімальні вимоги до безпеки праці в сфері організації робочого часу, а саме щодо:

- **Мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки;**
- **Перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу;**
- **Нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку;**

2. Скасовує Директиву Ради № 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року, що стосується певних аспектів організації робочого часу;

3. Положення **Директиви 89/391/ЄС** повністю застосовні **до організації робочого часу без шкоди для більш суворих та/або особливих положень, що містяться в цій Директиві;**

4. Ця Директива не застосовується, якщо інші нормативні документи Співтовариства містять більш конкретні вимоги щодо організації робочого часу для певних професій або професійної діяльності.

Навіщо законодавство України приводити у відповідність до Директиви № 2003/88/ЄС?

1. Поліпшити умови праці в Україні;
2. Зменшити кількість, показники частоти захворюваності та ступінь тяжкості **нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань** в Україні;
3. Підготувати ефективне виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (УА), що дасть змогу застосовувати положення цієї Директиви в рамках графіка, що буде визначений Радою Асоціації після набрання чинності УА (порівн. УА: статті 419, від 420 до 424 глави 21, стор. 156-157; Додаток XL до глави 21, стор. 1984):

- Встановлює мінімальні вимоги до безпеки та охорони здоров'я в сфері організації робочого часу, а саме щодо:
 - ✓ Мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу;
 - ✓ Деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку;
- Положення Директиви 89/391/ЄЕС повністю застосовні до мінімальних вимог охорони праці щодо організації **робочого часу** (наприклад, щоденний, щотижневий та щорічний відпочинок, перерви, максимальна тривалість щотижневого робочого часу та деякі аспекти нічної роботи, зміної роботи та трудового розпорядку) **без шкоди для більш суворих та/або особливих положень, що містяться в цій Директиві.**

Предмет (ст. 1)

- Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності (як публічних, так і приватних), за винятком:
 - ✓ **Моряків** [ст. 1, пункт 3(2)];
 - ✓ Деяких професій та видів професійної діяльності, котрі вже регулюються іншими документами Співтовариства (ст. 14);
 - ✓ Деяких груп працівників: адміністративних керівників, сімейних підприємців тощо (ст. 17);
 - ✓ Охоронної і охоронно-наглядової діяльності (ст. 17) ;

Предмет (ст. 1)

- Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності (як публічних, так і приватних), за винятком:
 - ✓ Діяльності з надання послуг та виробничої діяльності, які неможливо зупинити або які мають справу з надзвичайно мінливими потребами працівників, наприклад: лікарні, доки, аеропорти, залізничний транспорт, преса, радіо, телебачення, вода, газ, електрика, сільське господарство, туризм, поштові послуги тощо (ст. 17);
 - ✓ Тих, котрі відхиляються колективними договорами (ст. 18);
 - ✓ Відхилення положень про базові періоди та положень щодо мобільних працівників, офшорних працівників та працівників на борту морських риболовецьких суден (статті 19–21).

- **Робочий час** – період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики;
- **Період відпочинку** – період, який не є робочим часом;
- **Нічний час** – період тривалістю не менше 7 годин, як це визначено національним законодавством, який у будь-якому випадку повинен включати проміжок часу між північчю та 5 годинами;

- **Нічний працівник** – працівник, який:
 - ✓ У нічний час зазвичай працює протягом щонайменше 3 годин свого щоденного робочого часу; і
 - ✓ Може у нічний час працювати протягом певної частини свого щорічного робочого часу;
- **Позмінна робота** – метод організації праці позмінно, коли працівники послідовно змінюють один одного на одних й тих самих робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, який може бути безперервним або з перервами, внаслідок чого для працівників виникає необхідність працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів;

- **Позмінний працівник** – працівник, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи;
- **Мобільний працівник** – працівник, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом;
- **Офшорна робота** – робота, що здійснюється переважно на або з офшорних установок (включаючи бурові установки) і безпосередньо чи опосередковано пов'язана з пошуком, видобутком чи використанням мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється або з офшорної установки або із судна;
- **Належний відпочинок** – регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу і які є достатньо довгими та безперервними, щоб забезпечити працівникам, що внаслідок втоми чи нерегулярного трудового графіка вони не зашкодять собі, колегам або іншим особам і що вони не завдадуть шкоди своєму здоров'ю ні в короткостроковій, ні в довгостроковій перспективі.

- **Щоденний відпочинок (ст. 3)** – Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника мати **мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю 11 послідовних годин впродовж кожних 24 годин**;
- **Перерви (ст. 4)** – Держави-члени забезпечують, щоб у разі, якщо робочий день працівника **триває більше ніж шість годин, він мав право на перерву для відпочинку**, порядок використання якої (включаючи тривалість і умови надання) встановлюється в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, національним законодавством;

- **Період щотижневого відпочинку (ст.5)** – Держави-члени забезпечують, щоб:
 - ✓ Кожні сім днів працівники мали мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години плюс 11-годинний щоденний відпочинок (або, якщо це не є можливим, мінімальний період відпочинку у 24 години);
 - ✓ Вони **могли** встановлювати **референтний період, що не перевищує 14 днів** (за винятком періодів щорічної відпустки або відпустки на випадок хвороби, а також мінімального щотижневого періоду відпочинку у 24 години) [ст. 16 (1) (а), 16 (1) (b) (ii) та 16 (2)].

- **Максимальна тривалість щотижневого робочого часу (ст.6)** – Держави-члени забезпечують, щоб:
 - ✓ **Тривалість щотижневого робочого часу була обмеженою** (законами, підзаконними актами, адміністративними постановами, колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами);
 - ✓ **Середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду (включаючи надурочні години) не перевищувала 48 годин**. З цією метою вони можуть встановити референтний період, що не перевищує 4 місяців ([ст.16 (b) (i)], за винятком періодів щорічної відпустки або відпустки на випадок хвороби та щотижневого відпочинку [статті 16 (1)(b) (ii) та 16 (2)]);

- **Щорічна відпустка (ст. 7)** – Держави-члени забезпечують, щоб:
 - ✓ Працівникам надавалося право на **щорічну оплатну відпустку** тривалістю не менше ніж **чотири тижні** (відповідно до умов її отримання і надання, встановлених національним законодавством та/або практикою);
 - ✓ Мінімальний період щорічної оплатної відпустки **не міг замінюватися грошовою компенсацією** (за винятком випадку припинення трудових відносин).

- **Тривалість нічної роботи (ст. 8)** – Держави-члени забезпечують, щоб:
 - ✓ **Нормальні часи роботи нічних працівників не перевищували в середньому 8 годин** впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години;
 - ✓ Нічні працівники, робота яких **пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням** (це повинно бути визначено національним законодавством/практикою, колективними угодами або угодами між соціальними партнерами), **працювали не більше восьми годин** впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу;
 - ✓ Вони можуть встановити **референтний період** після консультацій із соціальними партнерами або в колективних угодах;
- **Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу (ст. 9)** – Держави-члени забезпечують, щоб нічні працівники:
 - ✓ **Перед** своїм призначенням, а **далі через регулярні проміжки часу** мали право на **безкоштовний і конфіденційний медичний огляд** (що може проводитись в установах національної системи охорони здоров'я);
 - ✓ Які **мають проблеми із здоров'ям**, визнані пов'язаними із тим фактом, що вони виконують нічну роботу, коли це є можливим, **переводились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.**

- **Гарантії для роботи в нічний час (ст. 10)** – Держави-члени можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників за умов, встановлених національним законодавством/практикою, а саме до тих працівників, які **ризикують своєю безпекою і здоров'ям у зв'язку з роботою в нічний час**;
- **Повідомлення про регулярне використання нічних працівників (ст. 11)** – Держави-члени забезпечують, щоб **роботодавець, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу**;
- **Захист безпеки і здоров'я (ст. 12)** – Держави-члени забезпечують, щоб:
 - ✓ **Нічні і позмінні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи**;
 - ✓ **Віповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та позмінних працівників були такими самими, що й ті, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.**

• **Розпорядок роботи (ст. 13)** – Держави-члени забезпечують, щоб роботодавець, який має намір **організувати роботу** відповідно до певного розпорядку, враховував :

- ✓ Загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою пом'якшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі;
- ✓ Тип діяльності;
- ✓ Вимоги до безпеки і охорони здоров'я (особливо ті, що стосуються перерв впродовж робочого часу).

- **Більш спеціальні положення Співтовариства (ст. 14)** – Ця Директива не застосовується, якщо інші документи Співтовариства містять спеціальні вимоги в сфері організації **робочого часу**, що стосуються **певних професій або видів професійної діяльності**;
- **Більш сприятливі положення (ст. 15)** – Ця Директива не зачіпає права Держав-членів:
 - ✓ Застосовувати або ухвалювати закони, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників; або
 - ✓ Застосовувати колективні договори або угоди між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників.

- **Рівень захисту (ст. 23)** – Без шкоди для права Держав-членів розробляти, враховуючи зміни обставин, різні законодавчі, розпорядчі та договірні положення в сфері робочого часу (якщо дотримуються мінімальні вимоги, передбачені у цій Директиві), імплементация цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.

ПЕРЕЛІК ПЕРЕГЛЯНУТОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 Про деякі аспекти організації робочого часу

[illegible]

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу

		ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС		ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ				РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)		РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ							
СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДКО	ПОЛОЖЕННЯ	КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДКО	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ	ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	ЗАЛИШИТИ (X)	ДОПОВНИТИ (X)	ВИДАЛИТИ (X)	ПЕРЕДАЧАТИ (X)	РОЗШИРИТИ І/ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ АКТА (X)	ЗАУВАЖЕННЯ	ПРОПОЗИЦІЇ	
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	1	Ця Директива встановлює мінімальні вимоги до безпеки і охорони здоров'я в сфері організації робочого часу.																		
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	2 (a)	Ця Директива застосовується до мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу.																		
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	2 (b)	Ця Директива застосовується до деяких аспектів нічної роботи, позмінної роботи та трудового розпорядку.																		
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	3 (1)	Ця Директива застосовується до всіх секторів діяльності, як державних, так і приватних, у значенні статті 2 Директиви 89/391/ЄЕС, без шкоди для статей 14, 17, 18 та 19 цієї Директиви. [це означає, що вона не застосовуватиметься (або застосування деяких положень скасовується) до деяких секторів, типів працівників, видів діяльності чи колективних договорів там, де вони є, передбачаючи, що не виключені працівники будуть компенсовані належним чином. Винятки виключають: 1) певні професії або професійну діяльність, які вже регулюються іншими документами ЄС; 2) певні типи працівників (керівників управлінь, працівників сімейних підприємств тощо); 3) охорону та наглядову діяльність; 4) діяльність з надання послуг та виробничу діяльність, які неможливо зупинити або які мають надзвичайно мінливі потреби працівників (наприклад, літаки, дім, аеропорти, залізничний транспорт, преса, радіо, телебачення, вода, газ, електрика, сільське господарство, туризм, поштові послуги тощо); 5) тих, који не підпадають відповідно до колективних договорів; 6) моряків; 7) мобільні працівники, офшорні працівники та працівники на борту морських риболовецьких суден (щодо певних положень).]																		
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	3 (2)	Ця Директива не поширюється на моряків, як це визначено в Директиві 1999/63/ЄС, без шкоди для пункту 2 статті 8 цієї Директиви (про те, де положення застосовуються до офшорних працівників, коли робота виконується з судна – див. статті 2 (8), 20 (2) та 20 (3)).																		
1	Сфера застосування та визначення – Мета і сфера застосування	4	Положення Директиви 89/391/ЄЕС повністю застосовні до питань, зазначених у пункті 2 [до мінімальних вимог до безпеки та гігієни праці з організації робочого часу, до мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку та щорічних відпусток, до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу, а також до певних аспектів нічної праці, змінної роботи та розпорядку роботи], без шкоди для більш суворих та/або особливих положень, що містяться в цій Директиві.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	1	Робочий час – означає будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою роботу або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	2	Період відпочинку – означає будь-який період, який не є робочим часом.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	3	Нічний час – означає будь-який період тривалістю не менше ніж сім годин, як це визначено національним законодавством, який повинен у будь-якому випадку включати проміжок часу між північчю та 5 годинами.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	4 (a)	Нічний працівник – означає, з одного боку, будь-якого працівника, який впроваджує нічного часу у звичайному режимі працює щонайменше три години свого щоденного робочого часу; і																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	4 (b)(i)	Нічний працівник – означає, з іншого боку, будь-якого працівника, який може впровадж нічного часу працювати певну частину свого щорічного робочого часу, як це визначено за вибором відповідної Держави-члена в національному законодавстві після консультації із соціальними партнерами; або																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	4 (b)(ii)	Нічний працівник – означає, з іншого боку, будь-якого працівника, який може впровадж нічного часу працювати певну частину свого щорічного робочого часу, як це визначено за вибором відповідної Держави-члена колективними договорами або угодами, укладеними між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	5	Позмінна робота – означає будь-який метод організації праці позмінно, коли працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих самих робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротатції, який може бути безперервним або з перервами, внаслідок чого працівникам необхідно працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	6	Позмінний працівник – означає будь-якого працівника, трудовий графік якого є частиною позмінної роботи.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	7	Мобільний працівник – означає будь-якого працівника, що належить до виїзного або льотного персоналу підприємства, яке надає послуги з перевезення пасажирів або товарів автомобільним, повітряним чи внутрішнім водним транспортом.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	8	Офшорна робота – означає роботу, що здійснюється переважно на офшорних установках (включаючи бурові установки) або з них, безпосередньо або опосередковано пов'язану з пошуком, видобутком чи використанням мінеральних ресурсів, включаючи вуглеводи, а також занурення у воду, пов'язане з такою діяльністю, що здійснюється з офшорної установки або із судна.																		
2	Сфера застосування та визначення – Визначення	9	Належний відпочинок – означає, що працівники мають регулярні періоди відпочинку, тривалість яких виражена в одиницях часу і які є достатньо довгими та безперервними, щоб забезпечити, що внаслідок втомичи чи нерегулярних трудових розпорядків, працівники не завдадуть шкоди собі, колегам або іншим особам і не спричинять шкоди своєму здоров'ю в короткостроковій або довгостроковій перспективі.																		
3	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Щоденний відпочинок	(1)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю 11 послідовних годин впродовж якихх 24 годин.																		
4	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Перерви	(1)	Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, коли робочий день довший ніж шість годин, кожний працівник має право на перерву на відпочинок, детальна інформація про яку, включаючи її тривалість та строки, на які вона надає, міститься у колективних угодах або угодах між соціальними партнерами або, якщо це неможливо, національним законодавством.																		
5	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Період щотижневого відпочинку	(1)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити, що впродовж кожних семи днів кожний працівник має право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю 24 години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку, зазначеного в статті 3.																		
5	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Період щотижневого відпочинку	(2)	Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.																		
6	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Максимальна тривалість щотижневого робочого часу	(1)(a)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити, що виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників, тривалість щотижневого робочого часу буде обмежена положеннями законів, підзаконних актів або адміністративних постанов або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.																		
6	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Максимальна тривалість щотижневого робочого часу	(1)(b)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити, що виходячи з потреби захистити безпеку і здоров'я працівників, середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не перевищуватиме 48 годин.																		
7	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Щорічна відпустка	1	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право кожного працівника на щорічну оплатну відпустку тривалістю не менше ніж чотири тижні, відповідно до умов її отримання і надання, встановлених національним законодавством та/або практикою.																		
7	Мінімальні періоди відпочинку — інші спекти організації робочого часу – Щорічна відпустка	2	Мінімальний період щорічної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.																		
8	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Тривалість нічної роботи	(1)(a)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб нормальний робочий час нічних працівників не перевищував в середньому восьми годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години.																		
8	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Тривалість нічної роботи	(1)(b)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, працювали не більше ніж вісім годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу.																		
8	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Тривалість нічної роботи	(2)	Для потреб пункту (b) робота, пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, визначається національним законодавством та/або практикою чи колективними договорами або угодами між соціальними партнерами з урахуванням особливих наслідків і ризиків нічної роботи.																		
9	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу	1(a)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб забезпечити право нічних працівників на безкоштовний медичний огляд перед їх призначенням і далі з регулярними інтервалами.																		
9	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу	1(b)	Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб нічні працівники, які мають проблеми із здоров'ям, визані такими, що пов'язані з виконанням нічної роботи, у разі можливості переведились на денну роботу, яку вони здатні виконувати.																		
9	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу	2	Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті 1(a), повинен проводитися із збереженням лікарської таємниці.																		

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу

ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС			ВІДПОВІДІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ				РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ								
СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДОК	ПОЛОЖЕННЯ	КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ	ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	ЗАЛИШИТИ (X)	ДОПОВНИТИ (X)	ВИДАЛИТИ (X)	ПЕРЕДАЧАТИ (X)	РОЗШИРИТИ/ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ АКТА (X)	ЗАУВАЖЕННЯ	ПРОПОЗИЦІЇ
9	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Медичний огляд і переведення нічних працівників на денну роботу	3	Безкоштовний медичний огляд, зазначений у пункті 1(a), може проводитися в установах національної системи охорони здоров'я.																	
10	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Гарантії для роботи в нічний час	(1)	Держави-члени, відповідно до умов, встановлених національним законодавством та/або практикою, можуть застосовувати певні гарантії до деяких категорій нічних працівників, а саме до тих працівників, які наражають на ризик свою безпеку і здоров'я у зв'язку з роботою в нічний час.																	
11	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Повідомлення про регулярне використання нічних працівників	(1)	Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавці, який регулярно використовує нічних працівників, повідомляв цю інформацію компетентним органам на їхню вимогу.																	
12	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Захист безпеки і здоров'я	1(a)	Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб нічні і познічні працівники користувались захистом безпеки і здоров'я на рівні, який відповідає характерові їхньої роботи.																	
12	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Захист безпеки і здоров'я	1(b)	Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб відповідні захисні і профілактичні служби або засоби в сфері безпеки і охорони здоров'я нічних та познічних працівників були такими самими, які застосовуються до інших працівників, і були доступними у будь-який час.																	
13	Нічна робота — змінна робота — розпорядок роботи – Розпорядок роботи	(1)	Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, який має намір організувати роботу відповідно до певного розпорядку, враховував загальний принцип пристосування роботи до працівника, зокрема з метою полегшити монотонну працю і працю, що відбувається у заздалегідь визначеному ритмі, залежно від виду діяльності і вимог до безпеки і охорони здоров'я, насамперед тих, що стосуються перерв впродовж робочого часу.																	
14	Інші положення – Спеціальні положення Європейського Союзу	(1)	Ця Директива не застосовується в разі, якщо інші документи Європейського Союзу містять спеціальні вимоги в сфері організації робочого часу, що стосуються певних професій або професійної діяльності.																	
15	Інші положення – Більш сприятливий положення	(1)	Ця Директива не зачіпає права Держав-членів застосовувати або ухвалювати нові закони, підзаконні акти або адміністративні постанови, якими надається більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників, або полегшувати чи доповнювати застосування колективних договорів або угод між соціальними партнерами, які передбачають більш сприятливий захист безпеки і здоров'я працівників.																	
16	Інші положення – Референтні періоди	1(a)	Держави-члени можуть встановити для застосування статті 5 (період щотижневого відпочинку) референтний період, що не перевищує 14 днів.																	
16	Інші положення – Референтні періоди	1(b)(i)	Держави-члени можуть встановити для застосування статті 6 (максимальна тривалість щотижневого робочого часу) референтний період, що не перевищує шістьох місяців.																	
16	Інші положення – Референтні періоди	1(b)(ii)	Періоди щорічної оплатної відпустки, яка надається відповідно до статті 7, і періоди відпустки на випадок хвороби, не враховуються або є нульовими під час розрахунку середньої величини.																	
16	Інші положення – Референтні періоди	1(c)	Держави-члени можуть встановити для застосування статті 8 (тривалість нічної роботи) референтний період, що визначається після консультації з соціальними партнерами або за допомогою колективних договорів чи угод, які укладаються між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях.																	
16	Інші положення – Референтні періоди	(2)	Якщо мінімальний період щотижневого відпочинку тривалістю 24 годин, що вимагається статтею 5, виконується цим референтним періодом, він не враховується під час розрахунку середньої величини.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	1(a)	У разі належного дотримання загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників Держави-члени можуть відступати від статей 3-6, 8 і 16, якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, особливо у випадку керівних кадрів або інших осіб, які мають повноваження самостійно приймати рішення.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	1(b)	У разі належного дотримання загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників Держави-члени можуть відступати від статей 3-6 (щоденний відпочинок, перерви, тривалість щотижневого відпочинку та максимальна тривалість щотижневого робочого часу), 8 (тривалість нічної роботи) і 16 (референтні періоди), якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, особливо у випадку сімейних підприємств, або																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	1(c)	У разі належного дотримання загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників Держави-члени можуть відступати від статей 3-6 (щоденний відпочинок, перерви, тривалість щотижневого відпочинку та максимальна тривалість щотижневого робочого часу), 8 (тривалість нічної роботи) і 16 (референтні періоди), якщо в силу особливих характеристик здійснюваної діяльності тривалість робочого часу не вимірюється та/або не визначається заздалегідь чи може визначатися самими працівниками, особливо у випадку працівників, які здійснюють релігійні обряди в церквах і релігійних громадах.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	2	Відпустки, передбачені в пунктах 3, 4 і 5 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку), можуть прийматися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов чи колективних договорів або угод між соціальними партнерами, за умов, що відповідним працівникам надається рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, відповідним працівникам надається належний захист.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(a)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки можуть бути зроблені у випадку діяльності, коли робоче місце віддалене від місця проживання працівника, наприклад, офісна робота, або різні робочі місця віддалені один від одного.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(b)	Відповідно до пункту 2 цієї статті від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можна робити відпустки у випадку діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб, особливо це стосується охоронців, консьєржів або охоронців підприємств.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(i)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо послуг, що стосуються прийому, лікування та/або догляду, які надаються в лікарнях або подібних установах, виключаючи діяльність осіб, що отримують медичну освіту, притулках та в'язницях.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(ii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 і 16 можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо роботи працівників портів або аеропортів.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(iii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо роботи служб преси, радіо, телебачення, кінематографічного виробництва, пошти, телекомунікацій, швидкої допомоги, пожежної охорони і громадського захисту.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(iv)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо служб виробництва, передачі і розподілу газу, води та електрики, а також збору та спалювання побутових відходів.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(v)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо щодо галузей промисловості, в яких процес роботи не може перерватися з технічних причин.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(vi)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо щодо науково-дослідницької та дослідно-конструкторської діяльності.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(vii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо щодо працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міжнародного транспорту.																	
17	Відпустки та винятки – Відпустки	3(c)(viii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відпустки від статей 3, 4, 5, 8 (щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи), а також 16 (референтні періоди) можуть бути зроблені у разі здійснення діяльності, пов'язаної з необхідністю забезпечення безперервності надання послуг або виробництва, особливо щодо працівників, діяльність яких пов'язана з перевезенням пасажирів службами регулярного міжнародного транспорту.																	

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу

ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС			ВІДПОВІДІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ								
СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ПОЛОЖЕННЯ	КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РЯДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ	АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	ЗАЛИШИТИ (X)	ДОПОВНИТИ (X)	ВИДАЛИТИ (X)	ПЕРЕДАЧАТИ (X)	РОЗШИРИТИ /ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ АКТА (X)	ЗАУВАЖЕННЯ	ПРОПОЗИЦІЇ
17	Відступи та винятки – Відступи	3(d)(i)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені у разі прогнозованого збільшення масштабів роботи, особливо щодо сільського господарства.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(d)(ii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені у разі прогнозованого збільшення масштабів роботи, особливо щодо туризму.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(d)(iii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені у разі прогнозованого збільшення масштабів роботи, особливо щодо поштових служб.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(e)(i)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені щодо осіб, котрі працюють у сфері залізничного транспорту і діяльність яких має періодичний характер.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(e)(ii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені щодо осіб, котрі працюють у сфері залізничного транспорту і які протягом свого робочого часу перебувають у поїзді.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(e)(iii)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені щодо осіб, котрі працюють у сфері залізничного транспорту і діяльність яких пов'язана з транспортними графіками і забезпеченням безпеки шляхом регулювання транспортного сполучення.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(f)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] за обставин, описаних в статті 5(4) Директиви 89/391/ЄЕС [незвичайні та непередбачувані обставини, які не піддаються контролю роботодавця, або надзвичайні події, наслідків яких неможна було уникнути, незважаючи на вжиття всіх належних заходів].																	
17	Відступи та винятки – Відступи	3(g)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені у разі аварії або неминукої загрози аварії.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	4(a)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3 [щоденний відпочинок] і 5 [період щотижневого відпочинку] можуть бути зроблені у випадку позміної роботи кожного разу, коли працівник змінює зміну і не може використати періоди щоденного та/або щотижневого відпочинку між закінченням однієї зміни і початком наступної.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	4(b)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статей 3 [щоденний відпочинок] і 5 [період щотижневого відпочинку] можуть бути зроблені у випадку діяльності, що впродовж дня включає періоди роботи в час роботи, особливо у випадку роботи персоналу, який займається прибиранням.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(1)	Відповідно до пункту 2 цієї статті відступи від статті 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу] і статті 16(b) [референтний період, що не перевищує чотирьох місяців] можуть бути зроблені у випадку осіб, що отримують медичну освіту, згідно з положеннями, викладеними у другому-сьомому підпунктах цього пункту.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(2)	Що стосується статті 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], то роботи відступи, зазначені в першому підпункті, дозволяється впродовж перехідного періоду тривалістю п'ять років, що починається з 1 серпня 2004 року.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(3)	Якщо необхідно, Держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує двох років, зважаючи на труднощі у виконанні положень щодо робочого часу у зв'язку з їхніми зобов'язаннями щодо організації і надання послуг з охорони здоров'я та медичного догляду. Не пізніше шести місяців до закінчення перехідного періоду відповідна Держава-член інформує Комісію, викладаючи свої підстави, з тим, щоб Комісія після відповідних консультацій впродовж трьох місяців з дня отримання цієї інформації могла зробити свій висновок. Якщо Держава-член не дотримується висновку Комісії, вона обґрунтовує своє рішення. Повідомлення і обґрунтування Держави-члена, а також висновок Комісії публікуються в Офіційному віснику Європейського Союзу і надсилаються до Європейського Парламенту.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(4)	Якщо необхідно, Держави-члени можуть скористатися додатковим періодом, що не перевищує одного року, зважаючи на особливі особливості труднощі у виконанні зобов'язань, зазначених в третьому підпункті. Вони дотримуються процедури, викладеної в цьому підпункті.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(5)	Держави-члени забезпечують, щоб у жодному випадку кількість щотижневих робочих годин не перевищувала середньої тривалості 58 годин протягом перших трьох років перехідного періоду, середньої тривалості 56 годин впродовж наступних двох років і середньої тривалості 52 годин протягом будь-якого періоду, що залишився.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(6)(a)	Роботодавець своєчасно консультується з представниками працівників з метою досягти, наскільки це є можливим, угоди щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, встановлених у п'ятому підпункті, така угода може стосуватися середньої кількості щотижневих робочих годин протягом перехідного періоду.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(6)(b)	Роботодавець своєчасно консультується з представниками працівників з метою досягти, наскільки це є можливим, угоди щодо положень, які застосовуються під час перехідного періоду. В межах, встановлених в п'ятому підпункті, така угода може стосуватися заходів, які повинні бути прийняті для зменшення щотижневого робочого часу до середньої тривалості 48 годин до закінчення перехідного періоду.																	
17	Відступи та винятки – Відступи	5(7)	Що стосується статті 16(b) [визначення референтного періоду для максимального тижневого робочого часу, що не перевищує чотирьох місяців], то відступи, зазначені в першому підпункті, дозволяються за умови, якщо референтний період не перевищує 12 місяців протягом першої частини перехідного періоду, визначеної в п'ятому підпункті, і шести місяців після неї.																	
18	Відступи та винятки – Відступи за допомогою колективних договорів	(1)	Відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] можуть бути зроблені за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на національному чи регіональному рівнях, або відповідно до норм, встановлених ними, або колективних договорів чи угод, укладених між соціальними партнерами на нижньому рівні.																	
18	Відступи та винятки – Відступи за допомогою колективних договорів	(2)	Держави-члени, в яких не існує законодавчої системи, яка б забезпечувала укладення колективних договорів або угод між соціальними партнерами на національному або регіональному рівнях з питань, які належать до сфери дії цієї Директиви, або ті Держави-члени, в яких для цього існує спеціальна законодавча база – в її межах, можуть відповідно до національного законодавства та/або практики дозволити відступи від статей 3, 4, 5, 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи], а також 16 [референтні періоди] за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами, укладених на відповідному колективному рівні.																	
18	Відступи та винятки – Відступи за допомогою колективних договорів	(3)	Відступи, передбачені в першому і другому підпунктах, дозволяються за умови, що рівноцінним працівникам надаються рівнозначні періоди компенсаційного відпочинку, або що у виняткових випадках, коли з об'єктивних причин неможливо надати такі періоди, відповідним працівникам надається належний захист.																	
18	Відступи та винятки – Відступи за допомогою колективних договорів	(4)(a)	Держави-члени можуть ухвалювати норми для застосування цієї статті соціальними партнерами; та																	
18	Відступи та винятки – Відступи за допомогою колективних договорів	(4)(b)	Держави-члени можуть ухвалювати норми для поширення положень колективних договорів або угод, укладених згідно з цією статтею, на інших працівників відповідно до національного законодавства та/або практики.																	
19	Відступи та винятки – Обмеження щодо відступів від референтних періодів	(1)	Право обрати відступ від статті 16 (b) [стосується визначення референтного періоду для максимальної тривалості щотижневого робочого часу, який не перевищує чотирьох місяців], передбачене пунктом 3 статті 17 та статтю 18, не може мати своїм наслідком встановлення референтного періоду, що перевищує шість місяців.																	
19	Відступи та винятки – Обмеження щодо відступів від референтних періодів	(2)	Однієї Держави-члени, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, можуть дозволити, щоб з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, колективні договори або угоди між соціальними партнерами встановлювали референтні періоди, які в жодному випадку не можуть перевищувати 12 місяців.																	
20	Відступи та винятки – Мобільні працівники та офшорна робота	(11)	Статті 3, 4, 5 і 8 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку і тривалість нічної роботи] не застосовуються до мобільних працівників.																	
20	Відступи та винятки – Мобільні працівники та офшорна робота	(12)	Проте Держави-члени знімають необхідний захід, щоб забезпечити право мобільним працівникам на належний відпочинок, за винятком обставин, визначених у статті 17(3)(f) [незвичайні та непередбачувані обставини, які не піддаються контролю роботодавця, або надзвичайні події, наслідків яких не можна було уникнути, незважаючи на всі заходи засоби] і (g) [у випадку нещасного випадку або невідворотного ризику нещасного випадку].																	
20	Відступи та винятки – Мобільні працівники та офшорна робота	2	Дотримуючись загальних принципів щодо захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови проведення консультації з представниками відповідних роботодавця і працівників, а також вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу, включаючи переговори, якщо сторони цього бажають, Держави-члени можуть з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних з організацією праці, збільшити референтний період, визначений у статті 16(b) [йдеться про визначення референтного періоду для максимальної тривалості щотижневого робочого часу, яке не перевищує чотирьох місяців], до 12 місяців стосовно працівників, які виконують переважно офшорну роботу.																	

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу

ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС			ВІДПОВІДНІ АБО ЕКВІВАЛЕНТНІ ПОЛОЖЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ					РІВЕНЬ ВІДПОВІДНОСТІ				РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШИХ ДІЙ								
СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДОК	ПОЛОЖЕННЯ	КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	СТАТТЯ	НАЗВА	ПУНКТ, ПІДПУНКТ, РАДОК	ТЕКСТ	ПОВНА	ЧАСТКОВА	НЕ ПЕРЕДАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ	АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	ЗАЛИШИТИ (X)	ДОПОВНИТИ (X)	ВИДАЛИТИ (X)	ПЕРЕДАЧАТИ (X)	РОЗШИРИТИ /ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ АКТА (X)	ЗАУВАЖЕННЯ	ПРОПОЗИЦІЇ
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	1(1)	Статті 3-6 [щоденний відпочинок, перерви, період щотижневого відпочинку, максимальна тривалість щотижневого робочого часу] і 8 [тривалість нічної роботи] не застосовуються до жодного працівника на борту риболовецького судна, що ходить морем під прапором будь-якої Держави-члена.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	1(2)	Однак Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожний працівник на борту риболовецького судна, що ходить морем під прапором будь-якої Держави-члена, мав право на належний відпочинок, а також щоб обмежити кількість робочої години: до 48 годин на тиждень, що в середньому розраховано на референтний період, який не перевищує 12 місяців.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	2(1)(а)	В межах, встановлених у другому підпункті пункту 1 та пунктах 3 і 4, Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб, враховуючи потребу в захисті безпеки і здоров'я таких працівників, обмежити робочий час до максимальної кількості годин, яка не повинна перевищуватися впродовж встановленого періоду часу; або																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	2(1)(b)	В межах, встановлених у другому підпункті пункту 1 та пунктах 3 і 4, Держави-члени вживають необхідних заходів, щоб, враховуючи потребу в захисті безпеки і здоров'я таких працівників, була забезпечена мінімальна кількість годин відпочинку впродовж встановленого періоду часу.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	2(2)	Максимальна кількість робочих годин або мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути визначена законами, підзаконними актами, адміністративними постановами або колективними договорами чи угодами між соціальними партнерами.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	3	Межі робочого часу або відпочинку повинні бути такими:																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	3(a)(i)	Максимальна кількість робочих годин не перевищує 14 годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години; і																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	3(a)(ii)	Максимальна кількість робочих годин не перевищує 72 годин впродовж будь-якого семиденного періоду;																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	3(b)(i)	Мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути не меншою ніж 10 годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години; і																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	3(b)(ii)	Мінімальна кількість годин відпочинку повинна бути не меншою ніж 77 годин впродовж будь-якого семиденного періоду.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	4	Години відпочинку можуть бути поділені не більше ніж на два періоди, один з яких триває щонайменше шість годин, а інтервал між послідовними періодами відпочинку не перевищує 14 годин.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	5(a)	Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я і безпеки працівників, а також з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних із організацією праці, Держави-члени можуть дозволити винятки, виключаючи встановлення референтних періодів, щодо меж, встановлених в другому підпункті пункту 1 та пунктах 3 і 4. Такі винятки повинні, наскільки це є можливим, відповідати встановленим стандартам, але можуть передбачати більш часті або більш тривалі відпустки періоди або надання працівникам компенсаційних відпусток. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою законів, підзаконних актів або адміністративних постанов за умови проведення консультації, якщо це є можливим, з представниками відповідних роботодавців і працівників, а також шляхом вжиття заходів для заохочення всіх доречних форм соціального діалогу; або																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	5(b)	Відповідно до загальних принципів захисту здоров'я і безпеки працівників, а також з об'єктивних або технічних причин чи причин, пов'язаних із організацією праці, Держави-члени можуть дозволити винятки, виключаючи встановлення референтних періодів, щодо меж, встановлених в другому підпункті пункту 1 та пунктах 3 і 4. Такі винятки повинні, наскільки це є можливим, відповідати встановленим стандартам, але можуть передбачати більш часті або більш тривалі відпустки періоди або надання працівникам компенсаційних відпусток. Ці винятки можуть встановлюватися за допомогою колективних договорів або угод між соціальними партнерами.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	6	Капітан риболовецького судна, що ходить морем, має право вимагати від працівників на борту в будь-який робочий час виконувати роботу, необхідну для негайного забезпечення безпеки судна, осіб на борту або вантажу, або з метою надання допомоги іншим суднам чи особам, що потерпалих від лиха на морі.																	
21	Відступу та винятки – Працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем	7	Держави-члени можуть передбачити, що працівники на борту риболовецьких суден, що ходять морем, і щодо яких національне законодавство або практика визначають, що вони не можуть експлуатуватися впродовж певного періоду календарного року, котрий перевищує один місяць, беруть свою щорічну відпустку відповідно до статті 7 в рамках цього періоду.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	1(a)	Держава-член може ухвалити рішення не застосовувати статтю 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб роботодавець не вимагав від працівника працювати більше ніж 48 годин впродовж семиденного періоду, розрахованого як середній для референтного періоду, зазначеного в статті 16(b), за винятком, якщо він отримав попередню згоду працівника на виконання такої роботи.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	1(b)	Держава-член може ухвалити рішення не застосовувати статтю 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб жодному працівнику не могла бути завдана будь-яка шкода його роботодавцем, тому що він не бажав давати свою згоду на виконання такої роботи.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	1(c)	Держава-член може ухвалити рішення не застосовувати статтю 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб роботодавець не постійно оновлював реєстри всіх працівників, які виконують таку роботу.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	1(d)	Держава-член може ухвалити рішення не застосовувати статтю 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб реєстри надавались в розпорядження компетентних органів, які з причин безпеки та/або охорони здоров'я працівників можуть заборонити або обмежувати можливість перевищення максимальної тривалості щотижневого робочого часу.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	1(e)	Держава-член може ухвалити рішення не застосовувати статтю 6 [максимальна тривалість щотижневого робочого часу], дотримуючись загальних принципів захисту безпеки і здоров'я працівників, і за умови вжиття необхідних заходів, щоб роботодавець надавав компетентним органам на їх вимогу інформацію про випадки, коли працівники давали свої згоду на роботу, виконання якої потребує більше ніж 48 годин впродовж семиденного періоду, розрахованого як середній для референтного періоду, зазначеного в статті 16(b).																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	2(a)	Що стосується застосування статті 7 [щорічна відпустка], то Держави-члени мають право використовувати перехідний період, що не перевищує трьох років, від 23 листопада 1996 року, за умови, що протягом цього перехідного періоду кожний працівник отримує трьохтижневую оплачувану щорічну відпустку відповідно до умов отримання та надання такої відпустки, встановлених національним законодавством та/або практикою; і																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	2(b)	Що стосується застосування статті 7 [щорічна відпустка], то Держави-члени мають право використовувати перехідний період, що не перевищує трьох років, від 23 листопада 1996 року, за умови, що протягом цього перехідного періоду щорічна оплата відпустки тривалістю три тижні не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин.																	
22	Відступу та винятки – Інші положення	3	Якщо Держави-члени вирішують скористатися можливостями, передбаченими в цій статті, вони негайно повідомляють про це Комісії.																	
23	Принципові положення – Рівень захисту	(1)	Без шкоди для права Держав-членів розробляти, зажаючи на зміни ситуації, різні законодавчі, розпорядчі та договірні положення в сфері робочого часу за умови дотримання мінімальних вимог, передбачених в цій Директиві, запровадження цієї Директиви не створює правових підстав для зниження загального рівня захисту, що надається працівникам.																	
24	Принципові положення – Зміти	1	Держави-члени надсилають Комісії тексти положень національного законодавства, які вони вже прийняли або приймають в сфері, що регулюється цією Директивою.																	

План роботи з підготовки таблиці відповідності

[Директива 2003/88/ЄС від 04.11.2003 Про деякі аспекти організації робочого часу](#)

[illegible]

Проект ЄС-МОП
«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»

	27-30 листопада			4-8 грудня					11-15 грудня	18-22 грудня
Тренінги по директивам ЄС і опрацювання таблиць відповідності національних нормативно-правових актів директивам ЄС										
Директива ЄС	28.11.17	29.11.17	30.11.17	04.12.17	05.12.17	06.12.17	07.12.17	8.12.17	11.12.17	
Директива 89/391	тренінг									
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 89/391										
Директива 89/654		тренінг								
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою до Дир. 89/654										
Директива 2009/104			тренінг							
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 2009/104										
Директива 89/656				тренінг						
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 89/656										
Директива 2003/88					тренінг					
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 2003/88										
Директива 91/533									тренінг	
Опрацювання таблиці № 2 робочою групою по Дир. 91/533										

Опрацювання підготовлених таблиць						
	25-30 грудня	8-12 січня 2018	15-19 січня 2018	22-26 січня 2018	29-31 січня 2018	Лютий 2018
Перегляд підготовлених таблиць No. 1 і No. 2 Мінсоцполітики, Держпраці і передача до Проекту ЄС-МОП						
Переклад таблиць англійською мовою і надання експертам МОП для ознайомлення						
Ознайомлення експертів МОП із таблицями						
Обговорення таблиць і ключових висновків за результатами аналізу на тристоронньому семінарі						