



Проект фінансується
Європейським Союзом

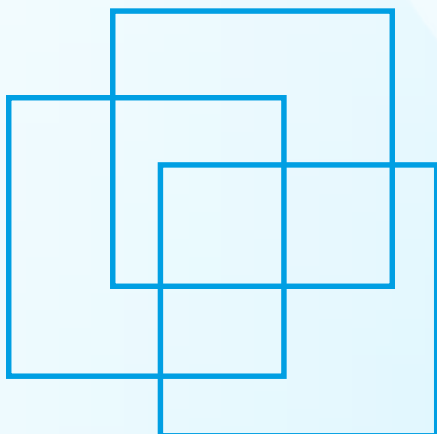


Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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

ТРЕНІНГ ДЛЯ ЧЛЕНІВ РОБОЧОЇ ГРУПИ З РОЗРОБЛЕННЯ ТАБЛИЦІ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДИРЕКТИВИ РАДИ 91/533/ЄЕС ВІД 14 ЖОВТНЯ 1991 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 Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок
роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються
до трудового договору чи трудових відносин**

11 грудня 2017 р.

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

*Забезпечується послідовний переклад англійська/українська мова

- | | |
|-------------|--|
| 09:00-09:30 | Реєстрація учасників |
| 09:30-11:00 | Презентація Директиви 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 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 91/533/ЄЕС

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 91/533/ЄЕС |

Роздаткові матеріали:

1. Директива 91/533/ЄЕС;
2. Презентація положень Директиви 91/533/ЄЕС;
3. Таблиця переліку законів та інших нормативно-правових актів, що підлягають аналізу (заповнена);
4. Таблиця відповідності національного законодавства Директиві 91/533/ЄЕС.

Зміст

1. Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року
2. Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року
3. Витяг з Угоди про Асоціацію Україна-ЄС
4. Додаток XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»
5. Презентація Директиви № 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року
6. Таблиця 1 (Перелік переглянутого законодавства)
7. Таблиця 2 (Таблиця відповідності)
8. Таблиця 3 (План роботи з підготовки таблиці відповідності)
9. Графік проведення Тренінгів по директивам ЄС

Цей документ слугує інструментом документації та укладачі не несуть жодної відповідальності за його зміст

► B

ДИРЕКТИВА РАДИ

від 12 червня 1989 року

про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи

(89/391/ЄЕС)

(ОВ L 183, 29.6.1989, С. 1)

Зі змінами, внесеними:

	Офіційний вісник		
	№	Сторінка	Дата
► <u>M1</u> Регламент (ЄС) 1882/2003 Європейського Парламенту і Ради від 29 вересня 2003 року	L 284	1	31.10.2003
► <u>M2</u> Директива 2007/30/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2007 року	L 165	21	27.6.2007
► <u>M3</u> Регламент (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 року	L 311	1	21.11.2008

З виправленнями, внесеними:

► C1 Виправлення, ОВ L 275, 5.10.1990, С. 42 (89/391/ЄЕС)

Застереження: джерело української версії Директиви веб-сайт Міністерства юстиції України.

Жирним шрифтом позначені зміни до статті 17 відповідно до Регламенту (ЄС) № 1137/2008 Європейського Парламенту і Ради від 22 жовтня 2008 року, які були додані організаторами тренінгу до оригінальної версії документа, взятого із сайту Мінюсту України.



ДИРЕКТИВА РАДИ

від 12 червня 1989 року

про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи

(89/391/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, зокрема, його статті 118а;

Беручи до уваги пропозицію Комісії ⁽¹⁾, прийняту після консультації з Дорадчим Комітетом з питань безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці;

У співробітництві з Європейським Парламентом ⁽²⁾;

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального Комітету ⁽³⁾;

Оскільки стаття 118а Договору передбачає, що Рада застосовує, шляхом ухвалення Директив, мінімальні вимоги щодо удосконалення, зокрема, у виробничій сфері, для забезпечення кращого рівня захисту безпеки і здоров'я працівників;

Оскільки ці Директиви не виправдовують будь-яке зниження у рівнях захисту, що вже досягнуті в окремих державах-членах, держави-члени згідно з Договором зобов'язані поліпшувати існуючі умови в цій сфері та гармонізовувати умови, в яких провадяться удосконалення;

Оскільки працівники на своїх робочих місцях і протягом всієї трудової діяльності можуть перебувати під впливом небезпечних факторів виробничого середовища;

Оскільки відповідно до статті 118а Договору, ці Директиви повинні уникати впливу адміністративних, фінансових або правових тисків, які могли б перешкоджати створенню і розвитку малих і середніх підприємств;

Оскільки повідомлення Комісії про її програму дій у сфері безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці ⁽⁴⁾ передбачає ухвалення Директив, призначених забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників;

Оскільки Рада у своєму Рішенні від 21 грудня 1987 року щодо безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я на робочому місці ⁽⁵⁾ звернула увагу на намір Комісії подати до Ради протягом найближчого часу Директиву щодо організації безпеки і охорони здоров'я працівників на робочих місцях;

Оскільки у лютому 1988 року Європейський Парламент ухвалив чотири рішення на завершення дискусії про внутрішній ринок і охорону праці. Оскільки у цих рішеннях, зокрема, вимагається від Комісії розробити рамкову Директиву, яка могла б стати основою для більш детальних директив, що охоплювали б всі ризики, пов'язані з безпекою і захистом здоров'я на робочому місці;

Оскільки держави-члени відповідають за заохочення удосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників на своїх територіях; оскільки вживання заходів для безпеки і охорони

⁽¹⁾ ОВ № С 141, 30.5.1988, С.1.

⁽²⁾ ОВ № С 326, 19.12.1988, С.102, та ОВ № С 158, 26.6.1989.

⁽³⁾ ОВ № С 175, 4.7.1988, С.22.

⁽⁴⁾ ОВ № С 28, 3.2.1988, С.3.

⁽⁵⁾ ОВ № С 28, 3.2.1988, С.1.

▼ B

здоров'я працівників на робочих місцях також допомагають, за певних умов, захищати здоров'я і безпеку людей, що мешкають з ними;

Оскільки правові системи держав-членів, які охоплюють сферу безпеки і охорони здоров'я на робочому місці, дуже різні й потребують удосконалення; оскільки національні положення з цього питання, які часто включають технічні специфікації та/або довільно введені стандарти можуть призвести до різного рівня безпеки і охорони здоров'я та створити конкуренцію у витратах на безпеку і захист здоров'я;

Оскільки кількість нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань все ще занадто велика; оскільки превентивні заходи мають негайно вживатися або удосконалюватися для безпеки і охорони здоров'я працівників та забезпечувати більш високий рівень захисту;

Оскільки для гарантування поліпшення безпеки, необхідно, щоб працівники або їх представники були інформовані про ризики щодо їх безпеки і здоров'я, а також про необхідні заходи для обмеження і виключення цих ризиків; оскільки необхідно, щоб вони були спроможні сприяти шляхом пропорційної участі, відповідно до національного законодавства або практики, щоб спостерігати, що приймаються захисні заходи;

Оскільки інформація, діалог та пропорційна участь у сфері безпеки та охорони здоров'я при проведенні робіт мають розвиватися між роботодавцями і працівниками та/або їх представниками шляхом прийняття відповідних процедур і документів відповідно до національного законодавства та/або практики;

Оскільки удосконалення безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я працівників під час роботи є ціллю, яка не може бути підпорядкована чисто економічним міркуванням;

Оскільки роботодавці зобов'язані бути поінформовані про сучасні досягнення техніки та наукових досліджень стосовно облаштування робочих місць з урахуванням наявних на їх підприємствах небезпек, а також відповідно інформувати представників працівників, які згідно з цією Директивою реалізують право на співучасть, з тим, щоб мати можливість забезпечити кращий рівень безпеки і охорони здоров'я працівників;

Оскільки положення цієї Директиви застосовуються, не завдаючи шкоди більш суворим теперішнім або майбутнім положенням Співтовариства, до всіх ризиків, в тому числі й тих, що виникають від використання в роботі хімічних, фізичних і біологічних речовин, які охоплюються Директивою 80/1107/ЄЕС ⁽¹⁾ з урахуванням змін, внесених Директивою 88/642/ЄЕС ⁽²⁾;

Оскільки відповідно до Рішення 74/325/ЄЕС ⁽³⁾, Дорадчий Комітет з безпеки, гігієни праці і охорони здоров'я під час роботи проводить консультації з Комісією щодо розробки пропозицій у цій сфері;

Оскільки необхідно створити Комітет, що складається з членів, призначених державами-членами, для допомоги Комісії у здійсненні технічного прийняття окремих Директив, про які йдеться у цій Директиві,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

⁽¹⁾ ОВ № L 327 3.12.1980, С. 8.

⁽²⁾ ОВ № L 356, 24.12.1988, С. 74.

⁽³⁾ ОВ № L 185, 9.7.1974, С. 15.



СЕКЦІЯ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Предмет

1. Предметом цієї Директиви є впровадження заходів для заохочення удосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи.
2. Відповідно до цього вона містить загальні принципи щодо запобігання професійним ризикам, безпеки і охорони здоров'я, виключення ризику і нещасних випадків, інформування, консультацій, пропорційної участі відповідно до національного законодавства та/або практики, навчання працівників та їх представників, а також загальні правила впровадження названих принципів.
3. Ця Директива не застосовується до чинних положень або майбутніх національних положень та положень Співтовариства, які деталізують питання безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи.

Стаття 2

Сфера застосування

1. Ця Директива застосовується до всіх сфер як приватної, так і державної діяльності (виробничої, сільськогосподарської, торговельної, адміністративної, сфери послуг, освіти, культури, діяльності в сфері розваг і відпочинку тощо).
2. Ця Директива не застосовується, якщо специфічні особливості певних видів діяльності, наприклад, збройні сили або поліція, служби захисту від катастроф, суперечать положенням цієї Директиви.

У цих випадках необхідно забезпечити максимально можливу безпеку і захист здоров'я працівників у світлі завдань цієї Директиви.

Стаття 3

Визначення

Для цілей цієї Директиви наступні терміни мають такі значення:

- (a) працівник – будь-яка особа, прийнята на роботу роботодавцем, включаючи практикантів і учнів, за винятком домашніх робітників;
- (b) роботодавець – будь-яка фізична або юридична особа, яка має трудові відносини з працівником і несе відповідальність за підприємство або виробництво;
- (c) представник працівників, наділений особливими функціями з безпеки і охорони здоров'я працівників – будь-яка особа, яка відповідно до національного законодавства та/або практики обрана, відібрана або призначена представляти працівників, якщо виникають проблеми, пов'язані з безпекою і захистом здоров'я працівників під час роботи;
- (d) запобігання небезпеці – всі дії або заходи, вжиті або заплановані на підприємстві на всіх рівнях діяльності для уникнення або обмеження професійних ризиків.

Стаття 4

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб роботодавець, працівники та їх представники підпадали під правові положення, необхідні для виконання цієї Директиви.

▼ B

2. Держави-члени забезпечують належний нагляд і контроль.

СЕКЦІЯ II

ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття 5

Загальні положення

1. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпеку і захист здоров'я працівників у всіх аспектах, що стосуються роботи.

2. Якщо роботодавець, відповідно до частини 3 статті 7 залучає компетентні сторонні служби або осіб, це не звільняє його від відповідальності у цій сфері.

3. Обов'язки працівника у сфері безпеки і охорони здоров'я під час роботи не впливають на принципи відповідальності роботодавця.

4. Ця Директива не обмежує право вибору держав-членів передбачати скасування або обмеження відповідальності роботодавців, якщо трапляється щось завдяки незвичайних і непередбачуваних обставин, які не залежать від контролю роботодавця або з надзвичайних випадків, результатів яких не можна уникнути незважаючи на всі зусилля.

Держави-члени не зобов'язані користуватись можливостями, про які йдеться в першому абзаці.

Стаття 6

Загальні обов'язки роботодавця

1. В межах своїх обов'язків роботодавець вживає заходів, необхідних для безпеки і охорони здоров'я працівників, включаючи заходи щодо запобігання професійним небезпекам, інформування і навчання, а також підготовки належних організаційних заходів і необхідних засобів.

Роботодавець повинен слідкувати за тим, щоб ці заходи враховували обставини, що змінюються, і спрямовувати зусилля на поліпшення існуючих умов праці.

2. Роботодавець вживає заходи, про які йдеться у першому абзаці першої частини на підставі наступних загальних принципів техніки безпеки :

- (a) запобігання ризикам;
- (b) оцінка ризиків, яких не можна уникнути;
- (c) усунення небезпек у їх джерелах;
- (d) врахування людського фактора під час роботи, особливо, при облаштуванні робочих місць, виборі засобів праці, робочих і технологічних процесів, передусім, з точки зору полегшення монотонної роботи та роботи в ритмі, заданому машиною, а також послаблення її шкідливого впливу на здоров'я;
- (e) адаптування до технічного прогресу;
- (f) виключення або зменшення небезпек;
- (g) планування запобігання небезпекам з урахуванням стану техніки, організації праці, умов праці, соціальних відносин і впливу навколишнього середовища на робочому місці;

▼B

- (h) надання пріоритету колективним захисним заходам над індивідуальними захисними заходами;
 - (i) належний інструктаж працівників.
3. Без обмеження інших положень цієї Директиви, роботодавець, відповідно до характеру діяльності підприємства або виробництва зобов'язаний :
- (a) оцінити загрози для безпеки та здоров'я працівників, зокрема, при виборі засобів праці, хімічних речовин і сумішей, а також при облаштуванні робочих місць;
- Застосовані роботодавцем на підставі цієї оцінки заходи для запобігання небезпеки а також за необхідності, зміни трудових і виробничих процесів, мають :
- забезпечувати підвищення рівня безпеки і охорони здоров'я працівників;
 - бути пов'язані з усіма видами діяльності підприємства або виробництва на всіх рівнях керівництва;
- (b) враховувати придатність працівника до дорученої йому роботи з точки зору безпеки і здоров'я;
 - (c) при плануванні впровадження нових технологій провадити консультації з працівниками та/або їх представниками з питань вибору засобів праці, умов праці, впливу виробничого середовища на робочому місці на безпеку і здоров'я працівників;
 - (d) вживати відповідних заходів для забезпечення того, щоб тільки ті працівники, які одержали належний інструктаж, могли мати доступ до зон, в яких мають місце серйозні і специфічні види небезпеки.
4. Без ушкодження для інших положень цієї Директиви, у випадках, коли на одному робочому місці виконуються роботи працівниками кількох підприємств, роботодавці повинні співробітничати між собою при реалізації вимог безпеки, професійної гігієни і охорони здоров'я, координувати свої дії з урахуванням характеру діяльності щодо захисту від небезпек та запобігання виробничим ризикам, і взаємно інформувати один одного, а також своїх працівників, або їх представників про ці ризики.
5. Заходи щодо безпеки, гігієни та охорони здоров'я під час роботи ні в якому разі не повинні здійснюватись за рахунок коштів працівників.

*Стаття 7***Служби, що виконують захисні та профілактичні заходи**

1. Без ушкодження для зобов'язань, про які йдеться в статтях 5 і 6, роботодавець призначає одного або кількох працівників для виконання діяльності, пов'язаної з захисними та превентивними заходами від професійних небезпек на підприємстві або виробництві.
2. Призначені працівники не можуть бути поставлені у невідгідне становище через їх діяльність, пов'язану з захисними та превентивними заходами від професійних ризиків.
- Призначеним працівникам надається відповідний час, необхідний для виконання ними обов'язків, що витікають з цієї Директиви.
3. Якщо такі захисні та профілактичні заходи не можуть бути організовані через відсутність компетентного персоналу на підприємстві та/або виробництві, роботодавець повинен залучити сторонні компетентні служби або фахівців.
4. Якщо роботодавець залучає такі служби або фахівців, він повинен інформувати їх про всі відомі йому фактори, що впливають, або на його думку можуть впливати на безпеку і здоров'я працівників. Ці служби або фахівці повинні мати доступ до інформації, про яку йдеться у частині 2 статті 10.

▼ B

5. У всіх випадках :

- призначені працівники повинні мати необхідні для цього якості і засоби;
- залучені фахівці або служби повинні мати належні професійні якості, крім того, їм у розпорядження повинні надаватись необхідні кадри і спеціальні засоби; а також
- призначені працівники та залучені фахівці або служби повинні бути забезпечені достатньою чисельністю персоналу,

таким чином, щоб вони могли належно виконувати захисні та запобіжні заходи з урахуванням розмірів підприємства чи виробництва та/або рівня небезпек, яким піддаються працівники, а також їх локалізації в межах підприємства або виробництва.

6. Захист і запобігання загрозам для безпеки і здоров'я, які є предметом цієї статті, можуть забезпечуватись одним або кількома працівниками або однією чи кількома різними службами, які можуть належати даному підприємству чи виробництву, або бути залученими зовні.

За необхідності призначені працівники і служба (служби) повинні співпрацювати.

7. Держави-члени можуть визначати з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства, категорії підприємств, в яких роботодавець може прийняти на себе відповідальність за заходи, про які йдеться у частині 1, якщо він має необхідні для цього якості.

8. Держави-члени визначають, які якості та здібності необхідні для виконання положень частини

Вони можуть визначити чисельність персоналу, про яку йдеться у частині 5.

Стаття 8

Перша допомога, протипожежні заходи, евакуація працівників, серйозна і безпосередня небезпека

1. Роботодавець:

- вживає відповідних заходів щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, з урахуванням характеру діяльності і масштабів підприємства або виробництва, враховуючи наявність сторонніх осіб, а також
- організовує необхідний зв'язок з зовнішніми службами, особливо, стосовно першої допомоги, медичного забезпечення, рятування і боротьби з пожежами.

2. Відповідно до частини 1, роботодавець, зокрема, призначає працівників для надання першої допомоги, боротьби з пожежею та евакуації працівників.

Чисельність цих працівників, їх підготовка та обладнання, що є в їх розпорядженні, повинні бути визначені з урахуванням масштабів підприємства (виробництва) або наявних на ньому специфічних небезпек.

3. Роботодавець :

- (a) завчасно інформує всіх працівників, яким загрожує або може загрозовувати серйозна й безпосередня небезпека, про цю небезпеку і про вжиті, або такі, що мають бути вжитими, захисні заходи;
- (b) вживає заходів та надає працівникам інструкції, необхідні для того, щоб у випадку серйозної, безпосередньої та невідвотної небезпеки припинити роботу та/або негайно покинути робочі місця і перейти у безпечну зону;
- (c) не може, за винятком окремих обґрунтованих випадків, вимагати від працівників поновлення їх діяльності в ситуації, коли серйозна і безпосередня небезпека не усунута.

▼ В

4. Працівники, які при серйозній, безпосередній і невідворотній небезпеці залишили своє робоче місце або небезпечну зону, не повинні зазнати від цього жодних збитків і мають бути захищеними положеннями національного законодавства або практики від усіх негативних і неправомірних наслідків.

5. Роботодавець забезпечує, щоб усі працівники мали можливість при серйозній і безпосередній небезпеці для їх особистої безпеки та/або для інших осіб, або якщо не можливо встановити контакт з компетентним керівництвом, вжити належних заходів з урахуванням їх підготовленості та технічних засобів, які вони мають у своєму розпорядженні, для уникнення такої небезпеки.

Такі дії не можуть призводити до будь-яких негативних наслідків для них, якщо тільки їх дії не були необхідними і недбалими.

*Стаття 9***Інші обов'язки роботодавця**

1. Роботодавець повинен:

- (a) володіти оцінкою небезпек для безпеки і здоров'я під час роботи, особливо щодо груп працівників, що перебувають в умовах підвищеної небезпеки;
- (b) визначити захисні заходи, та, за необхідності, захисні засоби, які мають бути застосовані;
- (c) вести облік нещасних випадків на виробництві, які викликали втрату працівником працездатності більше, ніж на три дні;
- (d) складати для компетентних органів згідно з національним законодавством та/або практикою звіти про нещасні випадки, що трапились з його працівниками.

2. Держави-члени з урахуванням характеру діяльності і розміру підприємств визначають обов'язки різних категорій підприємств щодо складання документів, передбачених у пунктах (a) і (b) частини 1, а також при розробці документів, передбачених у пунктах (c) і (d) частини 1.

*Стаття 10***Інформування працівників**

1. Роботодавець вживає необхідних заходів з тим, щоб працівники та/або їх представники на підприємстві та/або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики, з урахуванням масштабів підприємства або виробництва, одержували всю необхідну інформацію стосовно:

- (a) загроз для безпеки і здоров'я, а також захисних та запобіжних заходів на підприємстві або виробництві в цілому, а також для кожного робочого місця або виду робіт;
- (b) заходів, вжитих відповідно до частини 2 статті 8.

2. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб роботодавці працівників інших підприємств, залучених до роботи на його підприємстві або виробництві, відповідно до національного законодавства та/або практики одержували призначену для них інформацію, про яку йдеться в пунктах (a) і (b) частини 1.

3. Роботодавець здійснює необхідні заходи з тим, щоб працівники, які виконують особливі функції щодо безпеки і здоров'я працівників, або представників працівників, наділених такими

▼ B

функціями, для виконання зазначеної діяльності відповідно до національного законодавства та/або практики мали доступ до:

- (a) оцінки небезпек та необхідних захисних заходів, про які йдеться у пунктах (a) і (b) частини 1 статті 9;
- (b) обліку та звітів, про які йдеться в пунктах (c) і (d) частини 1 статті 9;
- (c) інформації щодо захисних і запобіжних заходів, а також повідомлень компетентних органів в сфері безпеки і охорони здоров'я.

*Стаття 11***Заслуховування та залучення працівників**

1. Роботодавці заслуховують думку працівників та/або їх представників і забезпечують їх участь у обговоренні всіх питань, що стосуються безпеки і охорони здоров'я на робочому місці.

Це передбачає :

- заслуховування думки працівників;
 - право працівників та/або їх представників подавати пропозиції;
 - пропорційна участь відповідно до національного законодавства та/або практики.
2. Працівники чи їх представники, що виконують особливі функції щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, беруть пропорційну участь, відповідно до національного законодавства та/або практики, або попередньо заслуховуються роботодавцем з питань:
- (a) будь-яких заходів, що можуть суттєво впливати на безпеку і здоров'я;
 - (b) призначення працівників, про яких йдеться у частині 1 статті 7 та частини 2 статті 8, а також стосовно дій, про які йдеться у частині 1 статті 7;
 - (c) інформування, про яке йдеться у частині 1 статті 9 та статті 10;
 - (d) залучення, за необхідністю, сторонніх служб або фахівців на підприємство та/або виробництво, про що йдеться у частині 3 статті 7;
 - (e) планування і організації навчання, про яке йдеться у статті 12.

3. Представники працівників, наділені особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, мають право звертатись до роботодавця з пропозиціями щодо необхідних захисних заходів, а також запобігання будь-якій небезпеці для працівників та/або усунення джерел небезпеки.

4. Працівники, про яких йдеться у частині 2, а також їх представники, про яких йдеться у частинах 2 і 3, не повинні зазнати будь-яких негативних наслідків внаслідок їх діяльності, визначеної в частинах 2 і 3.

5. Роботодавець повинен надавати представникам працівників, наділених особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, достатньо вільного часу без втрат у заробітній платні, а також забезпечити їх засобами, необхідними для реалізації прав і завдань, що випливають з цієї Директиви.

6. Працівники та/або їх представники мають право відповідно до національного законодавства та/або практики, звертатись до компетентних органів, відповідальних за безпеку і захист здоров'я на робочому місці, якщо вони вважають, що вжиті роботодавцем заходи і надані у розпорядження засоби недостатні для забезпечення безпеки і охорони здоров'я на робочих місцях.

Представникам працівників повинна бути надана можливість подавати свої зауваження компетентним органам під час відвідань і перевірок, які ними проводяться.



Стаття 12

Навчання працівників

1. Роботодавець повинен забезпечити, щоб кожен працівник в момент:

- прийняття на роботу;
- переміщення на інше місце або зміни виду робіт;
- введення нових або зміни наявних засобів праці;
- введення будь-якої нової технології

одержував достатнє відповідне навчання щодо безпеки і охорони здоров'я, зокрема, у формі інформації та інструктажу, які стосуються саме його робочого місця та виду робіт.

Це навчання повинно:

- враховувати небезпечні моменти і можливість виникнення нових небезпек, а також
- за необхідності регулярно повторюватись.

2. Роботодавець повинен забезпечити, щоб працівники інших фірм, залучені до роботи на його підприємстві або виробництві, одержували відповідний інструктаж щодо безпеки і охорони здоров'я в період їх роботи на його підприємстві або виробництві.

3. Представники працівників, наділені особливими функціями в сфері безпеки і охорони здоров'я працівників, повинні пройти відповідне навчання.

4. Навчання, про яке йдеться у частинах 1 і 3 не може проводитись за рахунок працівників або їх представників.

Навчання, про яке йдеться у частині 1, повинно проводитись у робочий час.

Навчання, про яке йдеться у частині 3, повинно проводитись у робочий час в межах підприємства (виробництва) або, відповідно до національної практики, за його межами.

СЕКЦІЯ III

ОБОВ'ЯЗКИ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття 13

1. Кожен працівник зобов'язаний, наскільки дозволяє можливість, дбати про свої власні безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я осіб, на яких можуть вплинути його ► **C1** дії чи помилки ◄ під час роботи, відповідно до пройденого ним навчання та вказівок роботодавця.

2. Для цього працівники повинні, зокрема, відповідно до пройденого навчання та вказівок роботодавця :

- (a) правильно і за призначенням використовувати устаткування, апаратуру, інструменти, небезпечні речовини, транспортні та інші засоби праці;
- (b) правильно використовувати надані йому в розпорядження засоби індивідуального захисту та після використання повертати їх на передбачене для цього місце;
- (c) за своєю ініціативою не відключати, змінювати або переставляти захисні пристосування, особливо, встановлені на машинах, установках і спорудах, використовувати ці пристосування тільки за призначенням;
- (d) негайно повідомляти роботодавцю або працівникам, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я про будь-яку виробничу ситуацію, щодо якої вони мають обґрунтовані підстави вважати, що вона являє серйозну і безпосередню загрозу безпеці і здоров'ю, а також про будь-який помічений дефект у захисній системі;

▼ В

- (e) співпрацювати відповідно до національної практики з роботодавцем або працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для виконання всіх заходів і дотримання всіх вимог, передбачених компетентними органами для безпеки і охорони здоров'я працівників на робочих місцях;
- (f) співробітничати відповідно до національної практики з роботодавцем або з працівниками, наділеними особливими функціями щодо безпеки і охорони здоров'я працівників, стільки часу, скільки потрібно для того, щоб роботодавець міг забезпечити безпечність виробничого середовища і умов праці і запобігти виникненню будь-якої загрози для безпеки і здоров'я працівника в межах зони його діяльності.

СЕКЦІЯ IV**ІНШІ ПОЛОЖЕННЯ***Стаття 14***Профілактичний медичний нагляд**

1. Для забезпечення належного нагляду за здоров'ям працівників відповідно до загрози їх безпеці і здоров'ю на робочому місці повинні здійснюватись заходи згідно з національним законодавством та/або практикою.
2. Заходи, про які йдеться у частині 1, мають бути такими, щоб кожен працівник за своїм бажанням міг проходити регулярні профілактичні медичні огляди.
3. Профілактичний медичний нагляд може бути складовою частиною національної системи охорони здоров'я.

*Стаття 15***Групи ризику**

Групи підвищеного ризику повинні мати спеціальний захист від небезпек, що їм загрожують.

*Стаття 16***Окремі Директиви; – внесення змін; – Загальна сфера застосування цієї Директиви**

1. Рада на пропозицію Комісії на підставі статті 118а Договору приймає окремі Директиви, в тому числі, у сферах, перелічених у Додатку.
2. Ця Директива і окремі Директиви, без ушкодження для процедури, про яку йдеться у статті 17 щодо суто технічних погоджень, можуть бути змінені відповідно до процедури, викладеної в статті 118а Договору.
3. Положення цієї Директиви застосовуються повністю до всіх сфер, охоплених окремими Директивами, без шкоди для більш суворих та/або специфічних положень, які містяться у цих окремих Директивах.

▼ M3*Стаття 17*

1. Комітет допомагатиме Комісії для здійснення виключно технічних коригувань окремих директив, передбачених статтею 16 (1), з метою врахування:
 - а) прийняття директив у сфері технічної гармонізації і стандартизації
 - б) технічного прогресу, змін у міжнародних правилах або специфікаціях та нових напрацювань.

Ці заходи, призначені для внесення змін до несуттєвих елементів окремих директив, повинні бути прийняті відповідно до регуляторної процедури з перевірки, про яку йдеться у пункті 2. У термінових випадках Комісія може застосовувати процедуру терміновості, про яку йдеться в пункті 3.
2. У випадку посилання на цей параграф застосовуються стаття 5а (1) – (4) та стаття 7 Рішення 1999/468/ЄС, беручи до уваги положення статті 8 відповідно.
3. При посиланні на цей параграф застосовуються стаття 5а (1), (2), (4) та (6) та стаття 7 Рішення 1999/468/ЄС беручи до уваги положення статті 8 відповідно.

▼ M2*Стаття 17а***Звіти з імплементації**

1. Один раз на п'ять років держави-члени подають Комісії єдиний звіт з практичної імплементації цієї Директиви, а також власних Директив у значенні частини 1 статті 16, який містить погляди соціальних партнерів. Звіт оцінює різні питання, пов'язані з практичною імплементацією різних Директив та, за необхідності і можливості, надає дані, розподілені за статевою приналежністю.
2. Комісія, за сприяння Дорадчого комітету з питань охорони здоров'я і забезпечення безпеки на виробництві, визначає структуру звіту, а також складає запитальник, що конкретизує його зміст.

Звіт включає загальну частину щодо положень цієї Директиви відносно загальних принципів та пунктів, що стосуються всіх Директив, зазначених у частині 1.

На завершення загальної частини певні глави присвячуються імплементації деяких аспектів кожної Директиви, за можливості включаючи певні показники.
3. Комісія подає державам-членам структуру звіту та вищезгаданий запитальник, що конкретизує його зміст, принаймні за шість місяців до кінця періоду, охопленого звітом. Звіт подається Комісії в межах 12 місяців з кінця п'ятирічного періоду, який він охоплює.
4. За допомогою цих звітів Комісія здійснює оцінку імплементації згаданих директив щодо їхньої обґрунтованості, дослідницької роботи та новітніх наукових знань у різних сферах, що розглядаються. У межах 36 місяців з кінця п'ятирічного періоду вона повідомляє Європейському Парламенту, Раді, Європейському економіко-соціальному комітету та Дорадчому комітету з питань охорони здоров'я і забезпечення безпеки на виробництві про результати здійсненої оцінки та, за необхідності, про ініціативи щодо покращення функціонування нормативно-правової бази.
5. Перший звіт охоплює період від 2007 року до 2012 року.

▼ B*Стаття 18***Прикінцеві положення**

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 31 грудня 1992 року.

_____ Вони негайно повідомляють про це Комісію.

2. Держави-члени повідомляють Комісії про тексти положень національного права, що вони ухвалили або ухвалюють у сфері, яку охоплює ця Директива.

▼ M2 _____▼ B*Стаття 19*

Цю Директиву адресовано державам-членам.

*ДОДАТОК***Перелік сфер діяльності, про які йдеться у частині 1 статті 16**

- Робочі зони
- Засоби праці
- Засоби індивідуального захисту
- Робота перед екранами дисплеїв
- Ручне перенесення вантажів, що може спричинити пошкодження хребта;
- Тимчасові або такі, що змінюють місце, будівельні майданчики;
- Риболовля та сільське господарство.

II

РАДА

ДИРЕКТИВА РАДИ

від 14 жовтня 1991 року

про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин
(91/533/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства і, зокрема, його статтю 100,

Беручи до уваги пропозицію Комісії⁽¹⁾,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту⁽²⁾,

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету⁽³⁾,

Оскільки в державах-членах розвиток нових форм роботи призвів до збільшення кількості типів трудових відносин;

Оскільки, стикнувшись з цим розвитком, певні держави-члени вважають за необхідне підпорядкувати трудові відносини формальним вимогам; оскільки ці положення створені для забезпечення працівників покращеним захистом проти можливих порушень їхніх прав та створення більш прозорого ринку праці;

Оскільки відповідне законодавство держав-членів значно відрізняється в таких основних пунктах, як вимоги письмово інформувати працівників про основні умови трудового договору чи трудових відносин;

Оскільки відмінності в законодавствах держав-членів можуть мати прямий вплив на діяльність спільного ринку;

Оскільки стаття 117 Договору передбачає, що держави-члени погоджуються з необхідністю сприяти покращенню робочих умов та покращенню житлових умов працівників, таким чином, щоб зробити можливою їх гармонізацію під час впровадження покращень;

Оскільки пункт 9 Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, прийнятої на Страсбурзькій Європейській Раді 9 грудня 1989 року головами держав і урядів 11 держав-членів, стверджує:

«Умови зайнятості кожного працівника встановлюються в законах, колективній угоді або трудовому контракті згідно з положеннями, що застосовуються в кожній країні.»;

Оскільки необхідно встановити загальну вимогу на рівні Співтовариства, що кожен робітник повинен мати документ з інформацією щодо необхідних елементів з його трудового договору чи трудових відносин;

Оскільки з огляду на необхідність встановити певну ступінь гнучкості у трудових відносинах, держави-члени повинні мати можливість виключати певні обмежені випадки трудових відносин зі сфери застосування цієї Директиви;

Оскільки обов'язок забезпечувати інформацією може бути виконаний шляхом письмової угоди, листа про призначення або одним чи більше інших документів, або, за їх відсутності, письмовою заявою, підписаною роботодавцем;

Оскільки у випадку експатріації працівника, останньому мають, крім головних умов його угоди, надати відповідну інформацію, пов'язану з його відрядженням;

⁽¹⁾ОВ С 24, 31.1.1991, С. 3.

⁽²⁾ОВ С 240, 16.9.1991, С. 21.

⁽³⁾ОВ С 150, 17.6.1991, С. 22.

Оскільки з метою захисту інтересів працівників стосовно отримання документу, будь-яка зміна в основних умовах трудового договору чи трудових відносин має бути повідомлена їм у письмовому вигляді;

Оскільки державам-членам необхідно гарантувати, що працівники можуть оскаржувати свої права, надані їм цією Директивою;

Оскільки держави-члени повинні прийняти закони, підзаконні акти та законодавчі положення, необхідні для виконання цієї Директиви, або гарантувати, щоб обидві сторони ринку праці встановили необхідні положення шляхом договору, при цьому держави-члени зобов'язуються вжити необхідні засоби, що дадуть їм можливість постійно гарантувати результати, встановлені цією Директивою,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Сфера дії

1. Ця Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, що має трудовий договір чи трудові відносини, що визначаються чинним законодавством в державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у державі-члені.

2. Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають трудовий договір чи трудові відносини:

- (a) – із загальною тривалістю, що не перевищує місяць та/або
 - з робочим тижнем, що не перевищує вісім годин; або
- (b) випадковий та/або конкретний характер, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об'єктивними причинами.

Стаття 2

Зобов'язання надати інформацію

1. Роботодавець повинен повідомити працівника, до якого ця Директива застосовується (надалі «працівник»), про основні трудовий договір чи трудових відносин.

2. Інформація, зазначена у частині 1, має стосуватися щонайменше такого:

- (a) особистості сторін;
- (b) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різні місця та зареєстроване місце розташування підприємства, або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;

(c) (i) посада, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник; або

(ii) коротка характеристика або опис роботи;

(d) дата початку трудового договору чи трудових відносин;

(e) у випадку тимчасового трудового договору чи трудових відносин - тривалість, що очікується;

(f) тривалість оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо вона не може бути визначена під час надання такої інформації, процедури розподілення та визначення такої відпустки;

(g) довжина термінів повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець та працівник, якщо їх трудовий договір чи трудові відносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;

(h) початкова основна кількість, інші складові елементи та частота оплати праці, які призначені працівнику;

(i) довжина звичайного робочого дня і тижня працівника;

(j) якщо необхідно:

(i) колективні трудові угоди, що визначають умови роботи працівника;

або

(ii) у випадку колективних трудових угод, що укладені за межами підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назва компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені.

3. Інформація, зазначена у пунктах (f), (g), (h) та (i) частини 2, за необхідності, може бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові договори, що визначають ті конкретні пункти.

Стаття 3

Засоби інформації

1. Інформація, зазначена у частині 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі:

(a) письмового договору про працевлаштування; та/або

(b) листа про домовленість; та/або

(c) одного чи більше письмових документів, якщо один з цих документів містить в собі

щонайменше всю інформацію, зазначену у пунктах (a), (b), (c), (d), (h) та (i) частини 2 статті 2.

2. Якщо жоден з цих документів, зазначених у частині 1, не виданий працівнику впродовж вказаного строку, роботодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через 2 місяці після початку роботи, письмову декларацію, що підписана роботодавцем та містить щонайменше інформацію, зазначену у частині 2 статті 2.

Якщо документи, зазначені у частині 1, містять тільки частину інформації, що вимагається, письмова декларація, передбачена в першому пункті цієї частини охоплює інформацію, що залишилась.

3. Якщо трудова угода чи трудові відносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, надана у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.

Стаття 4

Експатріація працівників

1. Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є державами-членами, законодавство та/або практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, документ(и), зазначений(и) у статті 3, повинні бути в його/її володінні перед його/її відprawкою та має(ють) включати щонайменше таку додаткову інформацію:

- (a) тривалість працевлаштування за кордоном;
- (b) валюта, в якій здійснюватиметься оплата праці;
- (c) за необхідності, допомога у грошовій чи негрошовій формі, пов'язана з перебуванням за кордоном;
- (d) за необхідності, умови, що регулюють репатріацію працівника.

2. Інформація, зазначена у пунктах (b) і (c) частини 1, може, за необхідності, бути надана у формі посилань на закони, підзаконні акти та адміністративні чи підзаконні положення чи колективні трудові угоди, що визначають ті окремі пункти.

3. Частини 1 і 2 не застосовуються, якщо тривалість роботи поза країною, законодавство та/чи практика якої регулює трудовий договір чи трудові відносини, менше, ніж один місяць.

Стаття 5

Зміни деяких аспектів трудового договору чи трудових відносин

1. Будь-які зміни в деталях, зазначених у частині 2 статті 2 та частині 1 статті 4, мають бути предметом письмового документу та мають бути налані

роботодавцем працівнику за першої можливості і не пізніше місяця після дати вступу в дію вказаної зміни.

2. Письмовий документ, зазначений у частині 1, не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах та адміністративних чи підзаконних положеннях або колективних трудових угодах, на які посилаються в документах, зазначених у статті 3, доповнений, за необхідності, відповідно до частини 1 статті 4.

Стаття 6

Форма та доказ існування трудового договору чи трудових відносин та процесуальних норм

Ця Директива не завдає шкоди національному законодавству та практиці стосовно:

- форми трудового договору чи трудових відносин,
- доказу щодо існування та змісту трудового договору чи трудових відносин,
- відповідних процесуальних норм.

Стаття 7

Більш сприятливі положення

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосувати чи вводити в дію закони, підзаконні акти чи адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників.

Стаття 8

Захист прав

1. Держави-члени вводять у свої національні правові системи такі заходи, які є необхідними для забезпечення працівників, що вважають себе скривдженими неможливістю виконання зобов'язань, що виникають з цієї Директиви, вирішувати свої спори шляхом судових процесів після можливих звертань до інших компетентних органів.

2. Держави-члени можуть забезпечувати, що доступ до засобів сатисфакції, зазначених у частині 1, є предметом повідомлення роботодавця працівником та ненадання відповіді роботодавцем впродовж 15 днів з дня повідомлення.

Проте, формальність попереднього повідомлення у випадках, зазначених у статті 4, не може ні в якому разі вимагатись ані для робітників з тимчасовим трудовим договором чи трудовими відносинами, ані для працівників, що не захищені колективним трудовим договором чи колективними трудовими договорами, що стосуються трудових відносин.

*Стаття 9***Прикінцеві положення**

1. Держави-члени ухвалюють необхідні закони, підзаконні акти та адміністративні положення для виконання цієї Директиви не пізніше 30 червня 1993 року, чи забезпечують, щоб до цієї дати представники робітників та працівників надали необхідні положення шляхом угоди, держави-члени зобов'язані здійснити необхідні кроки, що надають їм можливості на весь час гарантувати результати, представлені цією Директивою.

Вони негайно повідомляють про це Комісію.

2. Держави-члени вживають необхідні заходи для забезпечення того, що, у випадку трудових відносин, які існують після набрання чинності положень, які вони приймають, роботодавець надає працівнику, на запит, впродовж двох місяців після отримання цього запиту, будь-які документи, зазначені у статті 3, що додаються, за необхідності, згідно з частиною 1 статті 4.

3. Якщо держави-члени ухвалюють положення, зазначені у частині 1, то вони повинні містити посилання на цю Директиву або супроводжуватись таким посиланням у разі їхньої офіційної публікації. Методи розробки зазначеного посилання визначаються державами-членами.

4. Держави-члени негайно повідомляють Комісію про заходи, які вони вживають для імплементації цієї Директиви.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Люксембурзі 14 жовтня 1991 року.

За Раду

Голова

B.de VRIES

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 реформуванні 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 конфедерацій 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 Ради № 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

Council Directive No. 91/533/EEC, of 14 October 1991, on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

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 № 91/533/ЄЕС?
- Що робить та чого не робить Директива № 91/533/ЄЕС?
- Навіщо законодавство України приводити у відповідність до Директиви № 91/533/ЄЕС?
- Директива № 91/533/ЄЕС:
 - ✓ Сфера застосування (ст. 1)
 - ✓ Зобов'язання надавати інформацію (ст. 2)
 - ✓ Засоби надання інформації (ст. 3)
 - ✓ Іноземні працівники (ст. 4)
 - ✓ Зміна деталей трудового договору чи трудових відносин (ст. 5)
 - ✓ Форма та доказ існування трудового договору чи трудових відносин та процесуальних норм (ст. 6)
 - ✓ Більш сприятливі положення (ст. 7)
 - ✓ Захист прав (ст. 8)
 - ✓ Прикінцеві положення (ст. 9)
- Перелік переглянутих законодавчих актів у рамках проекту Таблиці відповідності
- Таблиця відповідності законодавства України положенням Директиви № 91/533/ЄЕС
- План роботи з підготовки таблиці відповідності

Чому Директива № 91/533/ЄЕС?

1. Щоб **поліпшити** умови праці та **рівень життя** працівників;
2. Необхідність **приведення трудових правовідносин у відповідність до формальних вимог** (у контексті розробки нових форм роботи, що викликало до життя більшу кількість типів трудових відносин), з метою:
 - Забезпечити **працівників більш високим рівнем захисту** від можливих порушень їхніх прав; і
 - Створити **більшу прозорість на ринку праці**.

Чому Директива № 91/533/ЄЕС?

4. Щоб **гармонізувати** різні законодавчі акти щодо **вимоги письмово інформувати працівників** про основні умови трудового договору або трудових правовідносин (оскільки вони **безпосередньо впливають** на функціонування **спільного ринку**);
5. Щоб **встановити на рівні Співтовариства загальну вимогу**, що **кожному працівникові повинен надаватися документ**, який **містить інформацію** про основні аспекти його трудового договору чи **трудових правовідносин**.

Що робить та чого не робить Директива № 91/533/ЄЕС?

1. Встановлює обов'язок роботодавців повідомляти працівників про основні аспекти трудового договору або трудових правовідносин, зокрема щодо:

- Типу запрошуваної інформації;
- Засобів інформації;
- Іноземних працівників;
- Модифікації аспектів трудового договору або трудових правовідносин;
- Захисту прав працівників.

2. Ця Директива **не обмежує** дію норм національного законодавства та практики стосовно (ст.6):

- **Форми трудового договору** чи трудових правовідносин;
- **Доказу** щодо існування та змісту **трудового договору** чи трудових правовідносин;
- Відповідних **процесуальних норм**.

3. Ця Директива **не впливає** на **право** Держав-членів **застосувати** чи вводити в дію **закони, підзаконні акти чи адміністративні положення**, які є **більш сприятливими для працівників**, або заохочувати чи дозволяти застосування **договорів**, які є **більш сприятливими для працівників** (ст. 7).

Навіщо законодавство України приводити у відповідність до Директиви № 91/533/ЄЕС?

1. Щоб поліпшити умови праці в Україні;
2. Щоб поліпшити захист працівників від можливих порушень їхніх прав;
3. Щоб підвищити рівень прозорості на ринку праці та боротьби з незаконною трудовою діяльністю;
4. Щоб забезпечити ефективну імплементацію Угоди про асоціацію між Україною та ЄС (УА):
ця Директива повинна бути впроваджена протягом 4 років після набрання чинності УА,
тобто до 31 серпня 2021 року (див. статті 419 та 420–424 глави 21, стор. 156–157; і Додаток XL до глави 21, стор. 1980).

L 161/1980

EN

Official Journal of the European Union

29.5.2014

ANNEX XI TO CHAPTER 21

COOPERATION ON EMPLOYMENT, SOCIAL POLICY AND EQUAL OPPORTUNITIES

Ukraine undertakes to gradually approximate its legislation to the following EU legislation within the stipulated time-frames:

Labour Law

Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship

Timetable: the Directive's provisions shall be implemented within 4 years of the entry into force of this Agreement

- Застосовується до кожного **оплачуваного працівника, котрий має трудовий договір чи трудові правовідносини;**
- **Забезпечити**, щоб положення цієї Директиви **не застосовувалися** до працівників, які мають договір або трудові правовідносини:
 - ✓ Із загальною тривалістю **не більше 1 місяця**;
 - ✓ Із **робочим тижнем** тривалістю **не більше 8 годин**;
 - ✓ У разі їх **випадкового та/або особливого характеру** (в таких випадках припускається, що його невиконання є **виправданим об'єктивними причинами**).

Зобов'язання надавати інформацію (ст. 2)

Роботодавець зобов'язаний повідомляти працівника про основні аспекти трудового договору або трудових правовідносин, а саме щодо:

- 1. Встановлення ідентичності сторін;**
- 2. Місця роботи;**
- 3. Якщо немає фіксованого чи основного місця роботи: принцип, за яким працівник працевлаштований на різних місцях, та зареєстроване місце розташування підприємства або, де це є доречним, постійне місце проживання роботодавця;**
- 4. Посади, освіти, характеру або категорії роботи, на яку влаштований працівник; або давати коротку характеристику чи опис роботи;**
- 5. Дати початку трудового договору чи трудових правовідносин;**
- 6. У випадку тимчасового трудового договору чи трудових правовідносин – щодо очікуваної його тривалості.**

Зобов'язання надавати інформацію (ст. 2)

7. **Кількості днів оплачуваної відпустки** або, якщо це неможна вказати, процедури надання та визначення (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних чи нормативних положень або колективних договорів);
8. Терміну **попереднього повідомлення про дострокове припинення** трудового договору або трудових правовідносин або способу його визначення (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних або нормативних положень або колективних договорів);

Зобов'язання надавати інформацію (ст. 2)

9. **Початкової суми винагорода та частоти її виплати** (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних чи нормативних положень чи колективних договорів);
10. Тривалості **звичайних робочого дня або тижня працівника** (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних чи нормативних положень чи колективних договорів);
11. **Колективних трудових угод**, що визначають умови роботи працівника, або **назви компетентного органу чи об'єднаної установи**, в яких будь-які застосовні колективні трудові угоди були укладені без залучення підприємства (якщо це є можливим).

Ця інформація повинна бути надана працівнику **не пізніше, ніж через 2 місяці після початку роботи** (навіть тоді, коли закінчується термін дії трудового договору або трудових відносин), у таких **формах**:

- **Письмового договору** про працевлаштування;
- **Листа про домовленість**;
- **Одного чи більше письмових документів, якщо один** із цих документів **містить** щонайменше таку інформацію: ідентифікація сторін; місце роботи, зареєстроване місце розташування підприємства або місце проживання роботодавця; посада, освіта, характер чи категорія роботи, коротка характеристика чи опис роботи; дата початку роботи; початкова сума винагороди та частота її виплати; і тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника;
- **Письмової заяви, підписаної роботодавцем, яка містить всю згадану інформацію, або певну іншу, якщо вона відсутня.**

Якщо працівники мають працювати більше ніж 1 місяць в іншій країні (не в тій, під дію законодавства якої підпадає їх трудовий договір), вони повинні мати у своєму розпорядженні перед від'їздом документ(и) із відповідною інформацією, яка також повинна включати в себе, щонайменше, таку додаткову інформацію:

- **Тривалість працевлаштування за кордоном;**
- **Валюта**, в якій здійснюватиметься **оплата праці** (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних чи нормативних положень або колективних договорів);
- **Виплата винагороди** (у грошовій чи натуральній формі) **під час зайнятості за кордоном** (може надаватися посилання на відповідні положення застосовного законодавства, нормативних актів, адміністративних чи нормативних положень або колективних договорів);
- **Умови**, що регулюють **репатріацію працівника** (в разі необхідності).

Зміна деталей трудового договору чи трудових правовідносин (ст. 5)

Директива 91/533/ЄЕС

Будь-яка зміна відомостей в обов'язковій інформації, зазначеній вище:

- Має бути зазначена в письмовому документі;
- Повинна бути надана роботодавцем працівникові за першої можливості і не пізніше одного місяця після дати набрання чинності вказаної зміни;
- Це не є обов'язковим у випадку зміни у законах, підзаконних актах, адміністративних чи підзаконних положеннях або колективних угодах, наведених у попередній інформації.

- Держави-члени :
 - ✓ **Збезпечують у своїх національних правових системах можливість для всіх працівників (які вважають себе ображеними внаслідок невиконання зобов'язань, що випливають з цієї Директиви), вирішувати свої претензії у судових процесах (після можливих звернень до інших компетентних органів);**
 - ✓ **Забезпечують, що працівник повідомляє роботодавця про звернення до зазначених вище засобів відновлення порушених прав, а також про неспроможність роботодавця дати відповідь впродовж 15 днів з дня повідомлення;**
- Проте процедура **попереднього повідомлення не може вимагатися:**
 - ✓ У випадку іноземних працівників;
 - ✓ Від працівників із тимчасовими трудовою угодою чи трудовими правовідносинами;
 - ✓ Від працівників, які не охоплені колективним договором або колективними договорами, що стосуються трудових правовідносин.

- **Україна:**

- ✓ Ухвалює закони, нормативні акти та адміністративні положення, **необхідні для виконання цієї Директиви, не пізніше 31 серпня 2021 року**; або
- ✓ **Забезпечує до цієї дати, щоб представники роботодавців та працівників вносили необхідні положення шляхом укладання договорів**, тим самим зобов'язуючи Україну гарантувати виконання показників, встановлених цією Директивою;
- ✓ **Негайно інформує про це Комісію;**
- ✓ **Забезпечує, щоб у випадку трудових правовідносин, наявних на момент набрання чинності тими положеннями, які вони ухвалюють, роботодавець надавав працівнику, за вимогою, протягом 2 місяців після отримання такого запиту обов'язкову інформацію в письмовому вигляді, про яку йшлося вище;**
- ✓ **Інформує Комісію про заходи, яких вони вживають для виконання цієї Директиви.**

ПЕРЕЛІК ПЕРЕГЛЯНУТОГО ЗАКОНОДАВСТВА

[Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин](#)

КОД (НОМЕР ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ)	ЗАКОНОДАВЧИЙ ДОКУМЕНТ						ОСТАННІ ВНЕСЕНІ ЗМІНИ	
	ВИДАВЕЦЬ	ЗАКОНОДАВЧИЙ ДОКУМЕНТ	НОМЕР	ДАТА ПРИЙНЯТТЯ	НАЗВА/ПРЕДМЕТ ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ	ДАТА НАБРАННЯ ЧИННОСТІ	ДАТА ОСТАННЬОГО ВНЕСЕННЯ ЗМІН	ЗАКОНОДАВЧИЙ АКТ
1. Парламент (Верховна Рада) України								
1.1	Парламент	Закон	322-VIII	10.12.1971	Кодекс законів про працю	01.06.1972	30.04.2017	Закон № 2005-VIII від 6 квітня 2017 р. "Про внесення зміни до статті 42 Кодексу законів про працю України щодо захисту трудових прав працівників"
1.2	Парламент	Закон	761-VIII	05.11.2015	Про зовнішню трудову міграцію	05.11.2015	-	-
1.3	Парламент	Закон	3356-XII	01.07.1993	Про колективні договори і угоди	01.07.1993	01.01.2015	Закон № 77-VIII від 28 грудня 2014 р. "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов’язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці"
1.4								
1.5								
1.6								
1.7								
1.8								
1.9								
1.10								
1.11								
1.12								
2. Президент України								
2.1	Президент України	Указ/Розпорядження						
2.2								
2.3								
2.4								
2.5								
2.6								
2.7								
2.8								
2.9								
3. Кабінет Міністрів України								
3.1	КМУ	Постанова/Наказ/Розпорядження						
3.2								
3.3								
3.4								
3.5								
3.6								
3.7								
3.8								
3.9								
4. Міністерства та інші органи державної влади								
4.1	Міністерство.....	Розпорядження/постанова/наказ/інструкція						
4.2								
4.3								
4.4								
4.5								
4.6								
4.7								
4.8								
4.9								

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

ПОЛОЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ ЄС			ВІДПОВІДНІ 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 ПЕРЕДБАЧЕНО	СУПЕРЕЧИТЬ	АДЕКВАТНІСТЬ СФЕРИ ЗАСТОСУВАННЯ І/АБО ЮРИДИЧНОЇ СИЛИ І ЗАКОНОДАВЧОГО АКТУ (ТАК АБО НІ)	ЗАЛИШИТИ (X)	ДОПОВНИТИ (X)	ВИДАЛИТИ (X)	ПЕРЕДБАЧИТИ (X)	РОЗШИРИТИ /ПІДВИЩИТИ РІВЕНЬ АКТА (X)	ЗАУВАЖЕННЯ	ПРОПОЗИЦІЇ
1	Сфера застосування	1	Ця Директива застосовується до кожного оплачуваного працівника, котрий має трудовий договір чи трудові правовідносини, що визначаються чинним законодавством в Державі-члені та/або регулюються чинним законодавством у Державі-члені.																	
1	Сфера застосування	2(a)	Держави-члени можуть передбачити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини, загальною тривалістю не більше одного місяця та/або з робочим тижнем не більше восьми годин; або																	
1	Сфера застосування	2(b)	Держави-члени можуть забезпечити, що ця Директива не застосовується до працівників, які мають договір або трудові правовідносини випадкового та/або особливого характеру, якщо в таких випадках його невиконання виправдано об'єктивними причинами.																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	1	Роботодавець зобов'язаний повідомляти працівника, до якого застосовується ця Директива, далі "працівник", про основні аспекти трудового договору або трудових правовідносин.																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(a)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, встановлення ідентичності сторін;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(b)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, принцип, за яким працівник працевлаштований на різних місцях, та зареєстроване місце розташування підприємства або, де це є доречним, постійне місце проживання роботодавця;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(c)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, (i) посаду, освіту, характер або категорію роботи, на яку влаштований працівник; або (ii) коротку характеристику або опис роботи;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(d)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, дату початку трудового договору чи трудових правовідносин;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(e)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, у випадку тимчасового трудового договору чи трудових правовідносин – очікувану його тривалість;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(f)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, кількість днів оплачуваної відпустки, що має надаватися працівнику, чи, якщо це неможна визначити під час надання такої інформації, процедуру надання та визначення такої відпустки;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(g)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, терміни повідомлення, яких мають дотримуватись роботодавець і працівник, якщо трудовий договір між ними чи трудові правовідносини припиняються або, якщо це не може бути визначено під час надання інформації, метод визначення таких термінів повідомлення;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(h)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, початкову базову суму, інші складові елементи та частоту виплати винагороди, на яку працівник має право;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(i)	Інформація, зазначена в пункті 1, охоплює, принаймні, тривалість звичайних робочого дня або тижня працівника;																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	2(j)	визначають умови роботи працівника; або (ii) у випадку колективних трудових угод, укладених без залучення підприємства спеціальними об'єднаними органами чи установами, назву компетентного органу чи об'єднаної установи, в яких угоди були укладені.																	
2	Зобов'язання надавати інформацію	3	Інформація, зазначена у підпунктах (i), (g), (f) та (j) пункту 2 [тобто осяг оплачуваної відпустки, терміни сповіщення у разі припинення дії трудової угоди, винагорода та періодичність її сплати, а також тривалість звичайного робочого дня чи тижня працівника], може, якщо це є доречним, бути надана у формі посилань на закони, постанови, директиви, рішення суду, колективні угоди чи інші документи, що містять цю інформацію.																	
3	Засоби надання інформації	1(a)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі письмового договору про працевлаштування; та/або																	
3	Засоби надання інформації	1(b)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі листа про домовленість; та/або																	
3	Засоби надання інформації	1(c)	Інформація, зазначена у пункті 2 статті 2, може бути надана працівнику не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, у формі одного чи більше інших письмових документів, якщо один із цих документів містить у собі щонайменше всю інформацію, зазначену у підпунктах (a), (b), (c), (d), (h) та (i) пункту 2 [тобто ідентифікація якщо жоден із документів, зазначених у пункті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], не виданий працівникові впродовж вказаного строку [не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи], роботодавець зобов'язаний видати працівнику, не пізніше, ніж через два місяці після початку роботи, документ, який містить цю інформацію.																	
3	Засоби надання інформації	2 (1)	Якщо документи, зазначені у пунті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], містять тільки частину інформації, що вимагається, то письмова декларація, передбачена в першому підпункті цього пункту, охоплює інформацію, що залишилась.																	
3	Засоби надання інформації	2 (2)	Якщо документи, зазначені у пунті 1 [тобто письмовий договір про працевлаштування; лист про домовленість; або один чи декілька інших письмових документів], містять тільки частину інформації, що вимагається, то письмова декларація, передбачена в першому підпункті цього пункту, охоплює інформацію, що залишилась.																	
3	Засоби надання інформації	3	Якщо трудова угоди чи трудові правовідносини підходять до кінця раніше строку в два місяці, починаючи від дати початку роботи, інформація, про яку йдеться у статті 2 та у цій статті, має надаватися працівникам щонайменше наприкінці цього періоду.																	
4	Іноземні працівники	1(a)	Якщо працівник повинен працювати в країні чи країнах, що не є державами-членами, законодавство та/або практика яких регулює трудовий договір чи трудові правовідносини, документи, зазначені у статті 3, повинні бути надані в його/її розпорядження перед його/її від'їздом та повинні містити щонайменше інформацію про																	

ТАБЛИЦЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА

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

[illegible]

План роботи з підготовки таблиці відповідності

Директива 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 Про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин

[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						