



International
Labour
Organization

Проект виконується
Міжнародною організацією праці



Проект фінансується
Європейським Союзом

Проект ЄС-МОП

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

Проект Закону

**«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України
щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»
розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства**

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

Березень 2021 року

ЗМІСТ

СТИСЛИЙ ВИКЛАД	3
ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП	8
ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН	26
ЛІТЕРАТУРА	29

СТИСЛИЙ ВИКЛАД

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» був розроблений Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства (Мінекономіки) і офіційно надісланий соціальним партнерам для консультацій до його передбаченого подання до КМУ для прийняття.

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

Раніше ця тема та відповідні стандарти МОП і ЄС висвітлювалися під час двох онлайн-тренінгів «Трудові відносини» та «Обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечити прозорі та передбачувані умови праці», проведених Проектом ЄС-МОП улітку 2020 року¹.

При підготовці цих технічних рекомендацій також ураховані деякі технічні рекомендації, надані Проектом ЄС-МОП у березні 2020 року стосовно ефективного узгодження розробленого КМУ проекту Закону «Про працю» (№ 2708) з основними міжнародними та європейськими нормами щодо трудових відносин і обов'язку роботодавців інформувати працівників, забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці й гарантувати права працівників у випадку передачі підприємств або бізнесових структур.

Мета цих технічних порад і рекомендацій – сприяти кращому узгодженню проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» з основними застосовними міжнародними² та європейськими стандартами з питань праці³ і передовою практикою, зокрема у таких сферах, як припинення трудових відносин і обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (зокрема щодо безпеки та здоров'я на роботі), та забезпечувати прозорі й передбачувані умови праці.

Їх не слід розглядати як офіційні коментарі МОП або як заміник позицій наглядових органів МОП.

¹ Ці тренінги проходили в рамках Літнього марафону онлайн-тренінгів із міжнародних і європейських стандартів з питань праці та найкращих практик, 25 червня і 2 липня 2020 р.. У них взяли участь відповідно 416 і 300 експертів, що представляли уряд, парламент, профспілки, організації роботодавців, науково-дослідні установи та заклади освіти. Відеозаписи та допоміжні матеріали кожного з цих навчальних онлайн-занять можна знайти, клікнувши (відповідно до потрібного навчального модуля) на нижченаведених посиланнях: [трудові відносини](#); [обов'язок роботодавця інформувати працівників і забезпечувати прозорі та передбачувані умови праці](#).

² А саме [з Конвенцією 1982 р. про припинення трудових відносин \(№ 158\)](#).

³ Зокрема, з [Директивою Ради 91/533/ЄЕС](#) від 14 жовтня 1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин; [Директивою \(ЄС\) 2019/1152](#) Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі; [Директивою Ради 89/391/ЄЕС](#) від 12 червня 1989 р. про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників.

Крім того, експертно-технічні думки, висловлені в цьому документі, не відображають офіційну думку Європейського Союзу, і відповідальність за них не може покладатися на Європейський Союз.

Аналіз цього законопроєкту у світлі застосованих міжнародних і європейських стандартів із питань праці та прикладів передової практики дозволяє нам визначити деякі позитивні аспекти, а також деякі аспекти, які необхідно покращити для забезпечення кращого узгодження з вищезгаданими стандартами та передовою практикою. Ці аспекти підсумовано нижче.

Основні позитивні аспекти

1. Запровадження особливого виду трудового договору («з нефіксованим робочим часом»), спрямованого на задоволення зростаючої потреби роботодавців у гнучкості в контексті зміни ситуації на ринку праці з одночасним захистом трудових відносин працівника⁴ і забезпеченням більш прозорих і передбачуваних умов праці.
2. Визначення деяких аспектів трудових відносин щодо того, які роботодавці зобов'язані надавати працівникам інформацію в трудовому договорі.
3. Встановлення максимального ліміту (кількість або відсоток) договорів цього типу, що їх роботодавці можуть укласти зі своїми працівниками.
4. Надання працівникам можливості відмовитися від виконання робочого завдання у разі, якщо роботодавець порушив мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи.
5. Запровадження гарантії мінімальної кількості оплачуваних годин.
6. Визнання права працівників перебувати в трудових відносинах одночасно з іншими роботодавцями.
7. Запровадження санкцій за порушення цих правових норм.

Основні аспекти, які слід покращити

1. Необхідно змінити деякі терміни (наприклад, замінити термін «з нефіксованим робочим часом» на «зі змінним графіком роботи») і ввести та (або) визначити деякі інші (наприклад, графік роботи, базові години та дні, режим роботи), щоб посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152. Крім того, для ясності (та узгодженості зі змінами у Кодексі законів про працю, запропонованими проєктом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності») доречно замінити вирази «власник або уповноважений ним орган», «підприємство» та «юридичні особи,

⁴ Зокрема в тому, що стосується особливо вразливої групи працівників, які не мають гарантованого робочого часу і трудові відносини яких є особливо непередбачуваними, як-от працівники «на вимогу», працівники цифрових платформ або працівники зі схожими на ці трудовими відносинами (включно з договорами з нульовим часом).

фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю» терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю зі змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».

2. Трудовий договір «з нефіксованим робочим часом» (що ми пропонуємо визначити як «зі змінним графіком роботи») необхідно визначити точніше, щоб краще узгодити законопроект із Директивою 2019/1152. Дійсно, те, що «режим роботи повністю або переважно непередбачуваний», не означає, що трудовим договором цього типу «не встановлено конкретний час виконання роботи». По суті, незважаючи на непередбачуваність режиму роботи, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, зокрема, про базові години та дні, в які від працівника можуть вимагати працювати, про мінімальний період повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, про дату скасування.
3. Що стосується запропонованого змісту трудового договору та строків і засобів інформування працівників роботодавцями (про основні аспекти цих трудових відносин), їх слід змінити, як рекомендовано у наступному розділі, щоб краще узгодити ці положення із статтями 3-6 Директиви (ЄС) 2019/1152 та зі статтями 8(2) і 10 Директиви 89/391/ЄЕС.
4. Слід внести зміни до права працівника відмовитися від виконання робочого завдання, щоб краще узгодити це положення зі статтями 10(1) і 10(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.
5. Що стосується дисциплінарної відповідальності працівника за відмову від виконання роботи, це положення також слід змінити, зокрема включити, як виняток, ситуацію, коли роботодавець повідомив працівнику про робоче завдання з порушенням мінімального терміну повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, як передбачено статтями 10(1) і 10(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.
6. Слід додати новий пункт, яким передбачити обов'язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію у разі скасування роботодавцем робочого завдання, раніше погодженого з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором, - для кращого узгодження зі статтею 10(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.
7. Що стосується права працівника укладати трудові договори одночасно з іншими роботодавцями, це положення слід змінити для кращого узгодження зі статтею 9(1) Директиви 2019/1152, зокрема:
 - a. встановити, що роботодавець не може забороняти або перешкоджати реалізації цього права, якщо робота за цими трудовими договорами виконується поза межами робочого графіка, встановленого цим роботодавцем;

- b. встановити, що роботодавець не може несприятливо ставитися до працівника через укладання інших трудових договорів з іншими роботодавцями для роботи поза межами робочого графіку, встановленого цим роботодавцем.
- 8. Положення, яким передбачено, що «у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення», а також положення, які змінюють редакцію п. 8 частини першої статті 36 (Кодексу законів про працю), а саме «8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;», слід видалити, тому що вони суперечать передовій міжнародній та європейській практиці й духові Директиви 2019/1152. По суті, замість того, щоб надати особливий захист цій конкретній уразливій групі працівників (які не мають гарантованого робочого часу і трудові відносини яких є особливо непередбачуваними) і забезпечити здійснення ефективних заходів для запобігання зловживанням щодо них (як згадано у пп. 12 і 35 преамбули Директиви 2019/1152), ці положення спричиняють негативну дискримінацію цих працівників, дозволяючи встановлювати в трудовому договорі додаткові підстави (інші, ніж конкретно передбачені в законі) для припинення трудових відносин. У цьому відношенні важливо зауважити, що статтею 1 Конвенції 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) встановлено, що положення стосовно припинення трудових відносин застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних угод, рішень арбітражних або судових органів. У цьому зв'язку слід також зазначити, що, згідно зі статтею 2(3) даної Конвенції, передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченою цією Конвенцією.
- 9. Деякі важливі мінімальні вимоги стосовно умов праці, спрямовані на посилення прозорості та передбачуваності цього типу трудових відносин, що передбачені у статтях 12, 13 і 14 Директиви 2019/1152, відсутні. Вони стосуються сприяння переходові на більш передбачувані форми зайнятості, обов'язкового навчання працівників і важливої ролі колективних угод у покращенні умов праці. Враховуючи це, з метою забезпечити краще узгодження законопроекту зі статтями 12, 13 і 14 Директиви 2019/1152, рекомендується включити запропоновані нові статті 21², 21³ та 21⁴.
- 10. Що стосується тексту «а до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, застосовується попередження», запропонованого в другому абзаці частини другої ст. 265 Кодексу законів про працю, його слід видалити з таких причин:
 - a. Це положення позбавляє ефекту загального запобігання діяльності інспекції праці та провадження щодо порушень, тобто призводить до того, що суб'єкти правових норм, як правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть

можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони просто чекатимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання. Тим часом, вони користуватимуться перевагами нечесної конкуренції з роботодавцями, які дотримуються законодавства з самого початку.

b. Це положення суперечить:

- i. ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;
- ii. ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов'язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;
- iii. ст. 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».

У наступному розділі ми подаємо детальні рекомендації щодо переформулювання ряду положень законопроекту у світлі основних застосованих міжнародних і європейських трудових норм і прикладів передової практики, а також наводимо відповідне обґрунтування.

Ми очікуємо, що ці рекомендації сприятимуть підготовці вдосконаленого і більш узгодженого законопроекту, який зможе заохотити забезпечення гідних умов праці в Україні.

Київ, 9 березня 2021 року

Антоніу Сантуш

Менеджер Проекту ЄС-МОП

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

Офіс МОП для країн Центральної та Східної Європи

ДЕТАЛЬНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС-МОП

Формулювання положень проєкту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
ЗАКОН УКРАЇНИ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»		
1. Внести зміни до таких законодавчих актів України:		
1) у Кодексі законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375 із наступними змінами):		
доповнити Закон статтею 21 ¹ такого змісту:		
Стаття 21¹. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом	Стаття 21¹. Трудовий договір зі змінним графіком роботи	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
Трудовий договір з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого заздалегідь не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання власником або уповноваженим ним органом передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно.	Трудовий договір зі змінним графіком роботи — це особливий вид трудового договору, за яким роботодавець має можливість викликати працівника на роботу, якщо і коли це потрібно, згідно з умовами трудового договору і положеннями застосовного колективної угоди та цього Закону.	Крім того, вираз «Трудовий договір з (...) <u>не встановлено конкретний час виконання роботи</u> » суперечить Директиві (ЄС) 2019/1152, тому що згідно зі статтею 4 цієї Директиви, якщо «режим роботи повністю або переважно непередбачуваний», а саме це має місце тут, роботодавець зобов’язаний інформувати працівників про: той факт, що графік роботи є змінним; кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>додаток до цих гарантованих годин; базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати; мінімальний період повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дата скасування.</p> <p>Більше того, вираз «(...) обов'язок працівника виконувати яку виникає (...) <u>без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно</u>» слід видалити, тому що він уводить в оману, оскільки термін дії трудового договору зі змінним графіком роботи (тобто чи є він безстроковим/постійним або строковим) не обов'язково має залежати від інших умов, зокрема від графіку роботи.</p>
	<p>Наведені нижче терміни вживаються у цьому Законі в такому значенні:</p>	<p>З метою кращого узгодження законопроекту зі статтею 2 Директиви (ЄС) 2019/1152 (про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі), зокрема для забезпечення подальшого використання визначених термінів у формулюваннях щодо регулювання цієї нестандартної форми трудових відносин, яка поєднує, зокрема, трудові відносини на вимогу або аналогічні (зокрема договори з нульовим часом), за якими роботодавець має гнучку можливість викликати працівника на роботу, якщо і коли це потрібно, тому ця форма є особливо непередбачуваною для працівника і</p>
<p>1) графік роботи – графік, яким визначено години та дні, в які починається і закінчується виконання роботи;</p>		
<p>2) базові години та дні – інтервали часу в зазначені дні, у які на вимогу роботодавця може виконуватися робота;</p>		
<p>3) режим роботи – форма організації робочого часу та його розподілу відповідно до певного порядку, визначеного роботодавцем.</p>		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		характеризується переважно змінним графіком роботи.
Власник або уповноважений ним орган самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.	Роботодавець погоджує з працівником базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати, мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та, де доречно, дату скасування, а також кількість гарантованих оплачуваних годин і винагороду за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин. При цьому повинні бути дотримані вимоги законодавства щодо тривалості робочого часу та часу відпочинку.	Для того, щоб краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 і визначити деякі передбачувані обов'язки роботодавців.
Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного власника або уповноваженого ним органу не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей власник або уповноважений ним орган.	Кількість трудових договорів зі змінним графіком роботи у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець .	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
Зазначені обмеження не застосовуються для юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю менше ніж 10 працівників, які можуть укласти не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом.	Зазначені обмеження не застосовуються до роботодавців, що мають менше ніж 10 працівників, які можуть укласти не більше одного трудового договору зі змінним графіком роботи .	Крім того, для ясності (та узгодженості зі змінами у Кодексі законів про працю, запропонованими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності») доречно замінити терміни «власник або уповноважений ним орган» та «юридичні особи, фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю» терміном «роботодавець», визначеним у

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
Трудовий договір з нефіксованим робочим часом повинен містити, зокрема, інформацію про:	Трудовий договір зі змінним графіком роботи повинен містити, зокрема, інформацію про:	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
	1) особи сторін трудових відносин;	Для кращого узгодження зі статтею 4 Директиви (ЄС) 2019/1152.
	2) місце роботи; там, де немає фіксованого чи основного місця роботи, - принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи; а також зареєстроване місце розташування підприємства або, якщо доречно, постійне місце проживання роботодавця;	
	3) найменування, ступінь, характер або категорія роботи, на яку влаштований працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;	
	4) дата початку існування трудових відносин або, у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;	
	5) тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	6) право на навчання, яке надає роботодавець;	
	7) тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;	
	8) процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод визначення таких термінів повідомлення;	
	9) винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;	
	10) принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;	
спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи;	11) мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, та дата скасування;	
спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у	12) максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або відмовитися від її виконання у випадках, передбачених частиною	Видалити слово «спосіб», тому що форма і строк надання інформації визначені нижче, згідно зі статтями 3-6 Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
випадках, передбачених частиною восьмою цієї статті;	шістнадцятою цієї статті;	Крім того, слід замінити слово «восьмою» словом «шістнадцятою» через вставку нових пунктів.
інтервали, в які від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).	13) базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;	Для узгодженості термінології та кращого узгодження зі статтями 3 та 4 Директиви (ЄС) 2019/1152.
	14) колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;	Для кращого узгодження зі статтею 4 Директиви (ЄС) 2019/1152.
	15) якщо це є обов'язком роботодавця – ідентифікаційні дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення, надаваного роботодавцем;	
	16) ризики для безпеки та здоров'я і захисні та запобіжні заходи й дії стосовно як підприємства і (або) організації в цілому, так і роботи працівника зокрема;	Для кращого узгодження зі статтею 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 та статтею 10 Директиви 89/391/ЄЕС.
	17) де доречно – заходи, що вживаються щодо надання першої допомоги, гасіння пожеж і евакуації працівників, зокрема дані працівників, призначених для виконання цих заходів.	Для кращого узгодження зі статтею 4 Директиви (ЄС) 2019/1152 та статтями 8(2) і 10(1) Директиви 89/391/ЄЕС.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Інформація, згадана у пп. 5-8 і 15 частини шостої цієї статті, може бути подана у формі посилання на закони, нормативні акти, адміністративні чи законодавчі положення або колективні угоди, що регулюють ці питання.	Для кращого узгодження зі статтею 4(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Інформація, згадана у пп. 1-5 і 9-17 частини шостої цієї статті, надається особисто працівникові у формі одного чи кількох документів упродовж періоду, що починається у перший робочий день і закінчується не пізніше, ніж на сьомий календарний день.	Для кращого узгодження зі статтею 5(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Інформація, згадана у пп. 6-8 частини шостої цієї статті, якщо вона вже не була надана раніше, надається особисто працівникові у формі документа у місячний строк із першого робочого дня.	
	Роботодавець забезпечує, щоб інформація про будь-які зміни в основних аспектах трудових відносин, згаданих у цій статті, надавалася роботодавцем працівникові у формі письмового документа за першої можливості, але не пізніше, ніж у день, у який ці зміни набрали чинності.	Для кращого узгодження зі статтею 6(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Попередній абзац не поширюється на зміни, які просто відображають зміни у законах, нормативних актах, адміністративних чи законодавчих положеннях або колективних угодах, згаданих у раніше наданій інформації.	Для кращого узгодження зі статтею 6(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію на виконання цієї статті у письмовій формі на папері.	Для кращого узгодження зі статтею 3 Директиви (ЄС) 2019/1152.
	Роботодавець може передати кожному працівникові письмову необхідну інформацію на виконання цієї статті у електронній формі, за умови:	
	1) що вона є доступною для працівника;	
	2) що вона може бути збережена і роздрукована;	
	3) що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання.	
Типова форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.	Типова форма трудового договору зі змінним графіком роботи затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
.....		
Працівник має право відмовитися від виконання роботи, якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів та годин або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.	Працівник має право відмовитися від виконання роботи без несприятливих наслідків , якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами погоджених базових днів та годин, або якщо йому було повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімального терміну повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, визначеного трудовим договором зі змінним графіком роботи .	Слід змінити для кращого узгодження зі статтями 10(1) і 10(2) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням власником або уповноваженим ним органом працівнику про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених трудовим договором з нефіксованим робочим часом.	Відмова працівника від виконання роботи у базові дні та години є підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності, крім випадків відмови у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю чи виконанням державних або громадських обов'язків, а також повідомленням роботодавцем працівнику про наявність роботи із порушенням погоджених базових днів та годин або мінімального терміну повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи, визначеного трудовим договором зі змінним графіком роботи.	Слід змінити, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • для кращого узгодження зі статтями 10(1) і 10(2) Директиви (ЄС) 2019/1152; • з метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи»; • замінити терміни «власник або уповноважений ним орган» терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю зі змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, за фактично відпрацьований час.	Заробітна плата виплачується працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору зі змінним графіком роботи , за фактично відпрацьований час.	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом відрядними розцінками.	За відрядної системи оплати праці заробітна плата виплачується працівникові за фактично виконану роботу за встановленими у трудовому договорі зі змінним графіком роботи відрядними розцінками.	Крім того, щоб установити, як кількість і базовий період мінімальної тривалості гарантованого робочого часу, 10 годин на тиждень, задля кращого узгодження цього положення з передовою міжнародною і
Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, протягом календарного місяця	Мінімальна тривалість робочого часу працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору зі змінним графіком роботи , становить 10 годин на робочий	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
становить 32 години. Якщо працівник протягом календарного місяця виконував роботу менше 32 годин, йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 32 години робочого часу відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.	тиждень. Якщо працівник протягом тижня виконував роботу менше 10 годин , йому повинна бути виплачена заробітна плата не менше ніж за 10 годин на тиждень відповідно до умов оплати праці, визначених трудовим договором.	європейською практикою та зі ст. 4(2)(m)(i) та 11(b) Директиви (ЄС) 2019/1152.
У разі ненадання власником або уповноваженим ним органом роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.	У разі ненадання роботодавцем роботи працівникові, який виконує роботу на підставі трудового договору зі змінним графіком роботи , заробітна плата за відрядної системи оплати праці протягом календарного місяця повинна бути виплачена працівникові у розмірі, не меншому розміру заробітної плати працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, — за 32 години робочого часу.	Слід змінити, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи»; • замінити терміни «власник або уповноважений ним орган» терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності».
.....	Якщо роботодавець скасовує робоче завдання, раніше погоджене з працівником, після закінчення строку скасування, встановленого трудовим договором зі змінним графіком роботи, працівник має право на компенсацію, передбачену трудовим договором, розмір якої в будь-	Цю нову частину слід додати для кращого узгодження зі статтею 10(3) Директиви (ЄС) 2019/1152.

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	якому разі не повинен бути менше винагороди за виконання цієї роботи.	
Порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором з нефіксованим робочим часом за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	Порядок обчислення заробітної плати працівникам, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи за час щорічної відпустки та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
Власник або уповноважений ним орган не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом, виконувати роботу за іншими трудовими договорами. Виконання роботи на умовах нефіксованого робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.	Роботодавець не може забороняти або перешкоджати працівникові, що виконує роботу на підставі трудового договору зі змінним графіком роботи поза межами робочого графіка, встановленого цим роботодавцем, і не може несприятливо ставитися до працівника за це. Виконання роботи за трудовим договором зі змінним графіком роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.	Слід змінити, зокрема: <ul style="list-style-type: none"> • замінити терміни «власник або уповноважений ним орган» терміном «роботодавець», визначеним у запропонованій четвертій частині статті 21 Кодексу законів про працю з змінами, передбаченими проектом Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності»; • з метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи». • для кращого узгодження зі статтею 9(1) Директиви (ЄС) 2019/1152.
У трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення.	Слід видалити.	Це положення слід видалити, тому що воно суперечить передовій міжнародній та європейській практиці й духу Директиви 2019/1152. По суті, замість того, щоб надати

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>особливий захист цій конкретній вразливій групі працівників (які не мають гарантованого робочого часу і трудові відносини яких є особливо непередбачуваними) і забезпечити здійснення ефективних заходів для запобігання зловживанням щодо них (як згадано у пп. 12 і 35 преамбули Директиви 2019/1152), це положення спричиняє негативну дискримінацію цих працівників, дозволяючи встановлювати в трудовому договорі додаткові підстави (інші, ніж конкретно передбачені в законі) припинення трудових відносин.</p> <p>У цьому відношенні важливо зауважити, що статтею 1 Конвенції 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) встановлено, що положення стосовно припинення трудових відносин застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних угод, рішень арбітражних або судових органів. У цьому зв'язку слід також зазначити, що, згідно зі статтею 2(3) даної Конвенції, передбачаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченою цією Конвенцією.</p>
	<p>Додати нові статті 21², 21³ та 21⁴:</p>	<p>Ці три статті слід додати для узгодження зі статтями 12, 13 і 14 Директиви 2019/1152.</p>
	<p>Стаття 21². Перехід працівників зі змінним графіком роботи на іншу форму зайнятості</p>	

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
	Працівник, який відпрацював мінімум шість місяців та пройшов випробний термін (якщо такий передбачено), може зажадати від роботодавця переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь у місячний або, якщо роботодавець є фізичною особою, у тримісячний строк.	Для сприяння переходу на більш передбачувану форму зайнятості та узгодження зі статтею 12 Директиви 2019/1152.
	Стаття 21 ³ . Обов'язкове навчання працівників зі змінним графіком роботи	Для забезпечення рівності та недопущення дискримінації працівників, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи, та узгодження зі статтею 13 Директиви 2019/1152.
	Працівники, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи, мають право на навчання для виконання своєї роботи, яке забезпечується роботодавцем безкоштовно, зараховується як час роботи та, де можливо, проводиться у робочі години.	Для забезпечення рівності та недопущення дискримінації працівників, які працюють за трудовим договором зі змінним графіком роботи, та узгодження зі статтею 13 Директиви 2019/1152.
	Стаття 21 ⁴ . Колективні угоди про умови праці працівників зі змінним графіком роботи	Для узгодження зі статтею 14 Директиви 2019/1152.
	У колективних угодах можуть установлюватися положення щодо умов праці працівників зі змінним графіком роботи, які, забезпечуючи загальний захист працівників, відрізняються від положень, згаданих у статтях 21 ¹ , 21 ² , 21 ³ та 21 ⁴ .	
..... “б ²) під час укладення трудового договору з нефіксованим робочим часом;	“б ²) під час укладення трудового договору зі Змінним графіком роботи; ”;	З метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».
<p>пункт 8 частини першої статті 36 викласти в такій редакції:</p> <p>8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;</p>	Слід видалити.	<p>Як уже згадувалося вище, ці два положення слід видалити, тому що вони суперечать передовій міжнародній та європейській практиці й духові Директиви 2019/1152. По суті, замість того, щоб надати особливий захист цій конкретній уразливій групі працівників (які не мають гарантованого робочого часу і трудові відносини яких є особливо непередбачуваними) і забезпечити здійснення ефективних заходів для запобігання зловживанням щодо них (як згадано у пп. 12 і 35 преамбули Директиви 2019/1152), це положення спричиняє негативну дискримінацію цих працівників, дозволяючи встановлювати в трудовому договорі додаткові підстави (інші, ніж конкретно передбачені в законі) припинення трудових відносин.</p> <p>У цьому відношенні важливо зауважити, що статтею 1 Конвенції 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) встановлено, що положення стосовно припинення трудових відносин застосовуються через законодавство або правила, а не через індивідуальні трудові договори, за винятком випадків, коли вони застосовуються шляхом колективних угод, рішень арбітражних або судових органів. У цьому зв'язку слід також зазначити, що, згідно зі статтею 2(3) даної Конвенції, передбачаються</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченою цією Конвенцією.
у статті 265:		
у частині другій:		
абзац другий викласти в такій редакції:		
<p>“фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження;”;</p>	<p>“фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором зі змінним графіком роботи у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, встановленого у роботодавця, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків — у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб — підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої — третьої груп, застосовується попередження;”;</p>	<p>Слід змінити, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> • з метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи»; • замінити термін «на підприємстві» терміном «у роботодавця», тому що роботодавець може бути не підприємством, а організацією іншого типу або навіть самозайнятою особою з працівниками. <p>Останню частину цього абзацу («а до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, застосовується попередження») слід видалити з таких причин:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Це положення позбавляє ефекту загального запобігання діяльність інспекції праці та провадження щодо порушень, тобто призводить до того, що суб’єкти правових норм, як

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>правило, дотримуються цих норм для того, щоб уникнути санкцій. Ця правова норма може бути антистимулом, який знеохочує роботодавців до дотримання законодавства із самого початку, тому що вони знають, що якщо їхні порушення будуть виявлені, вони завжди матимуть можливість усунути їх без накладення санкцій. Фактично замість дотримання правових норм вони просто чекатимуть, поки інспектори праці виявлять порушення, а якщо вони усе ж виявлять порушення – і коли вони їх виявлять – у роботодавців буде час для усунення цих порушень без будь-якого покарання. Тим часом, вони користуватимуться перевагами нечесної конкуренції з роботодавцями, які дотримуються законодавства з самого початку.</p> <p>2. Це положення суперечить:</p> <p>а. ст. 17(2) Конвенції МОП № 81 і ст. 22(2) Конвенції МОП № 129, згідно з якими «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;</p>

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
		<p>b. ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, згідно з якими «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці..., та за перешкоджання інспекторам праці у виконанні їхніх обов’язків, повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;</p> <p>c. ст 4.(2) Директиви ЄС 89/391/ЄЕС, згідно з якою держави «забезпечують належний нагляд і контроль».</p>
<p>.....</p> <p>“перевищення встановленої статтею 21¹ цього Кодексу допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, стосовно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>“перевищення встановленої статтею 21¹ цього Кодексу допустимої кількості трудових договорів зі змінним графіком роботи або ведення недостовірного обліку робочого часу працівника, який працює за трудовим договором зі змінним графіком роботи, стосовно фактично виконуваної ним роботи — у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення;</p>	<p>Слід змінити з метою посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».</p>
<p>.....</p>		
<p>.....</p>		
<p>.....</p>		
<p>.....</p>		

Формулювання положень проекту закону КМУ	Рекомендоване формулювання	Обґрунтування
<p>частину восьму викласти в такій редакції:</p> <p>“Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом в разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, в установі, організації.”</p>	<p>“Штрафи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути накладені центральним органом виконавчої влади, зазначеним у частині четвертій цієї статті, без здійснення заходу державного нагляду (контролю) на підставі рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу або за трудовим договором зі змінним графіком роботи в разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, установленого на підприємстві, в установі, організації.”</p>	<p>Слід змінити, щоб посилити узгодженість термінології та краще узгодити типологію і характер цієї нестандартної форми зайнятості з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 шляхом заміни виразу «з нефіксованим робочим часом» виразом «зі змінним графіком роботи».</p>
2)		
.....		
3.	2.	Слід перенумерувати.

ПРИКЛАДИ З ПРАКТИКИ ІНШИХ КРАЇН⁵

Великобританія

У 2015 році було внесено зміни до Закону про трудові права, якими було скасовано всі положення про ексклюзивність, які не дозволяли працівникам, зайнятим за договорами з нульовим часом, працювати на іншого роботодавця без згоди їхнього роботодавця. Пізніше того ж року були прийняті імплементаційні нормативні акти, якими вищезгадані працівники захищалися від несправедливого звільнення або каральних заходів із причин, пов'язаних із порушенням положення про ексклюзивність.

Ірландія

«Практикою роботи з нульовим часом» вважається режим, за якого працівники зобов'язуються бути готовими працювати на роботодавця або протягом певної кількості годин, або коли від них цього вимагатимуть, або і те, й інше.

Працівники не мають мінімальної кількості гарантованих робочих годин, але мають право на отримання плати мінімум за 25 відсотків передбачених договором годин або за 15 годин (виплачується менша з цих двох сум), навіть якщо за даний тиждень вони не виконали ніякої роботи.

Ці положення, однак, не застосовуються до тимчасових працівників або до працівників, які не зобов'язані за договором постійно бути готовими працювати (так звані договори «якщо й коли»).

Італія

Нерегулярним працівникам (*lavoratori intermittenti*) не гарантується мінімальна кількість робочих днів або годин, навіть якщо вони зобов'язуються приймати всі виклики роботодавця. Проте, за періоди, в які вони не працюють, роботодавці виплачують їм так зване «відшкодування за готовність».

Виплата цього відшкодування призупиняється впродовж будь-якого періоду, в який працівники не могли б виконувати роботу (наприклад, через хворобу), при цьому працівники повинні повідомляти причину, яка б перешкодила їм працювати.

Необґрунтована відмова приймати виклики може становити підставу для звільнення.

⁵ Джерело: ILO (2016), [Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects](#). Geneva: International Labour Office.

Роботодавці повинні повідомляти про виклик як мінімум за один робочий день до виконання роботи. У випадку інших типів договорів, однак, нерегулярні працівники не зобов'язуються приймати виклики роботодавця і, отже, не мають права на «відшкодування за готовність».

Нідерланди

Якщо передбачена договором кількість робочих годин менше 15 годин на тиждень, а графік роботи не є фіксованим, або якщо кількість робочих годин чітко не визначена, працівникам необхідно оплачувати як мінімум три години за кожну зміну незалежно від фактичної кількості відпрацьованих годин.

Через три місяці кількість годин, передбачена договорами на роботу «на вимогу», як правило, вважається такою, що відповідає середній кількості годин, фактично відпрацьованих працівником за три попередні місяці.

Німеччина

У договорах про роботу «на вимогу» необхідно зазначити кількість робочих годин на день і на тиждень. За відсутності таких положень вважається, що погоджено робочий тиждень тривалістю 10 годин і необхідно оплачувати мінімум три години на зміну, незалежно від кількості фактично відпрацьованих годин.

Працівники зобов'язані відповідати на виклик тільки за умови, що його здійснено мінімум за чотири дні до початку роботи.

Ці норми можуть змінюватися колективними угодами, навіть у бік обмеження інтересів працівників, за умови, що вони регулюють кількість робочих годин на день і на тиждень, а також термін попередження.

Нова Зеландія

У трудових або колективних угодах слід зазначити, зокрема, кількість гарантованих робочих годин, якщо вони передбачені. Якщо кількість гарантованих годин не встановлено, від працівника неможна вимагати залишатися у розпорядженні роботодавця, і працівник може відмовитися від тієї кількості робочих годин, яка йому пропонується.

Крім того, положення про готовність до роботи неможна включати до трудового договору, якщо у роботодавця немає реальних причин включити його, виходячи з розумних підстав, і працівник має право на отримання достатньої компенсації за свою готовність виконувати роботу.

Працівники мають право відмовитися виконувати роботу понад гарантовану кількість годин, якщо трудовий договір не передбачає виплату достатньої компенсації, і роботодавець не повинен застосовувати до працівника каральні заходи за відмову виконувати роботу на цій підставі.

Роботодавець не може скасовувати зміни, якщо договір не містить положення з зазначенням достатнього терміну попередження і достатньої компенсації, яка має виплачуватися у разі скасування, якщо попередження не надіслано.

Туреччина

Якщо сторони «трудового договору про роботу на вимогу з неповним робочим часом» не домовилися про інше, вважається, що тижневий робочий час становить 20 годин.

Попередження про кожний виклик повинно надаватися мінімум за чотири дні, причому на кожний виклик слід забезпечити мінімум чотири години роботи, якщо в трудовому договорі не вказано іншу кількість годин на день.

ЛІТЕРАТУРА

- EU, & Ukraine. (2014). Association Agreement between the European Union and its Member States and Ukraine. Official Journal of the European Union, L-161(2014-02-29), 1–2137 [available at: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:22014A0529(01)&from=EN)].
- European Council. (1991). Directive No. 91/533/EEC, of 14 October 1991, on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship. Official Journal of the European Communities, (L 288), 32–35 [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31991L0533&from=EN>].
- European Council. (1989). Directive No. 89/391/EEC, of 12 June 1989, concerning the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01989L0391-20081211&from=EN>].
- European Parliament, & European Council. (2019). Directive (EU) 2019/1152, of 20 June 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union [Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152&from=en>].
- ILO. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf].
- ILO. (2020a). *Employment Relationship. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper*. EU-ILO Project “Towards safe, healthy and declared work in Ukraine” [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748313.pdf].
- ILO. (2020b). *Employer's obligation to inform workers and ensure transparent and predictable working conditions. Online training series International and EU Labour Standards - Background paper*. EU-ILO Project “Towards safe, healthy and declared work in Ukraine” [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749322.pdf].
- ILO. (2020c). *Promoting employment and decent work in a changing landscape*. Geneva: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf].
- ILO. (2019). *White Paper EU Directives and Reform of OSH and Labour Relations' Legislation*. EU-ILO Project “Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work” [Available at: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/publications/WCMS_689355/lang--en/index.htm].
- ILO. (2018). *Brief notes on the main aspects of the alignment between Ukrainian national legislation and selected EU directives*. EU-ILO Project “Enhancing the Labour Administration Capacity to Improve Working Conditions and Tackle Undeclared Work” [Available at: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_633189/lang--en/index.htm%20N].

- ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf].
- ILO. (1982). Convention No. 158, concerning the termination of employment. Geneva, Switzerland: International Labour Office [Available at: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158].