

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Отв. редактор— Заслуженный юрист РСФСР, доктор юрид. наук, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ, профессор А.Д. Зайкин. — М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1998. — 480с.
2. Советское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина.— М.: Юрид. лит., 1979.— 476с.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 2-е изд., доп., испр.— М.: Юристъ, 1997.— 496с.
4. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций.— М.: Белые альвы, 1998.— 240с.
5. Трудовое право России. Учебник для вузов / Отв. ред. д.юр.н. проф. Р.З. Лившиц и д.юр.н., проф.Ю.П. Орловский.— М.: Издательская группа ИНФРА•М-НОРМА, 1998.— 467с.
6. Гирич О. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів.— К.: Вілбор, 1999.— 208с.
7. Трудовое право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное. Ответственный редактор— Засл. деятель науки РСФСР, д.юр.н., проф.. О.В. Смирнов.— М.: «Проспект», 1998.— 496с.
8. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої.— К.: Тов-во «Знання», КОО, 2000.— 564с.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. —Х: Консул, 1998. — 480с.
10. Багинин В.А., Сальников В.П. Философия права. Краткий словарь. — СПб.: Юридический центр Пресс, 2000. — 672с.

УДК 349.2

Лукаш С.С., д.ю.н., доцент,  
начальник Сумської філії ХНУВС

## Особливості правового регулювання праці надомних працівників

У статті проаналізовано правове регулювання праці надомних працівників за чинним трудовим законодавством України, охарактеризовано сучасний правовий стан надомників.

**Ключові слова:** надомні працівники, правове регулювання, трудовий договір.

В статье проанализировано правовое регулирование надомных работников по действующему трудовому законодательству Украины, охарактеризовано современное правовое положение надомников.

**Ключевые слова:** надомные работники, правовое регулирование, трудовой договор.

The article explores the legal regulation of labor-house employees under current labor laws of Ukraine, describes the current legal status of homeworkers.

**Key words:** home-based workers, the legal regulation of the employment contract.

**Актуальність теми.** Згідно Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1]. Проте не кожний громадянин може кожного дня

ходити на роботу та дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку із-за ряду об'єктивних причин. Це зумовлює виникнення такого виду праці як надомна. Окрім того, науково-технічний прогрес також є причиною розвитку надомної праці.

**Стан наукового дослідження.** Аналіз основних досліджень і публікацій показав, що правові аспекти праці надомних працівників були предметом дослідження І.С. Аксенова, М.Д. Бойка, Н.В. Васильченко, З.М. Ганеєва, М.І. Кальницької, Л.П. Червінської та багатьох інших науковців. Проте питання правового регулювання праці надомних працівників є недостатньо дослідженим та потребує подальшого вивчення та доопрацювання.

**Метою статті** є аналіз норм, що регулюють працю надомних працівників за чинним трудовим законодавством. Для досягнення поставленої мети виокремлено такі завдання: з'ясувати сутність поняття «надомний працівник»; проаналізувати гарантії при працевлаштуванні надомників; дослідити особливості правого регулювання праці надомних працівників.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогодні трудове законодавство, що регулює надомну працю дещо змужене, не дивлячись на зростаючу кількість людей, які виконують роботу вдома. Так, нормативно-правовими актами, що регулюють даний інститут є Кодекс законів про працю України, Положення про умови праці надомників, затверджене Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦПРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99, що є досить застарілим, проте чинним. У європейському законодавстві праця надомників регулюється Женевською конвенцією МОП №177 від 20.06.1996 року та Рекомендаціями щодо надомної праці № 184. На даний час Конвенція не ратифікована Україною, тож її норми ми можемо розглядати лише як консультативні.

Єдине нормативне визначення поняття «надомна праця» міститься у Положенні про умови праці надомників. Згідно Положення надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством або придбаних за рахунок цього підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів [2].

Відповідно до статті 1 Конвенції термін «надомна праця» означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує: за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень [3]. Отже, як ми бачимо суть поняття одна і та сама, як у міжнародному, так і в національному законодавстві.

Трудовий договір із працівником може бути укладений усно та письмово. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи [4].

У випадку з надомними працівниками трудовий договір, як правило, укладається у письмовій формі. На нашу думку, трудовий договір із надомними працівниками однозначно повинен бути укладений у письмовій формі.

У класичному варіанті трудовий договір усний вважається укладеним тоді, коли працівника фактично допустили до роботи. На підприємстві даний факт можна

відслідкувати та зафіксувати. А як відслідкувати, коли надомник приступив до роботи? Тож трудовий договір із надомником необхідно укласти тільки у письмовій формі.

Переважне право на укладення трудового договору про виконання роботи вдома надається: Жінкам, які мають дітей віком до 15 років; інвалідам та пенсіонерам (незалежно від виду призначеної пенсії); особам, які досягли пенсійного віку, але не отримують пенсію; особам зі зниженою працездатністю, яким рекомендована праця в надомних умовах; особам, які здійснюють догляд за інвалідами або членами сім'ї, що тривалий час хворіють та потребують постійного догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером виробництва (у міжсезонний період), а також, які навчаються на денній формі у навчальних закладах; особам, які за об'єктивних обставин не можуть бути зайняті безпосередньо у даній місцевості.

Надомники мають рівні права та обов'язки із працівниками підприємства, установи, організації. Особи, які бажають поступити на роботу як надомник, повинні пред'явити роботодавцю паспорт або інший документ, який посвідчує особу, трудову книжку (при наявності), довідку податкового органу про ідентифікаційний номер фізичної особи. Особи віком від 15 до 16 років подають свідоцтво про народження [2].

Прийняття на роботу надомника оформлюється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

У трудовому договорі необхідно прописати всі основні умови праці та приділити особливу увагу додатковим умовам. Так, у трудовому договорі обов'язково прописують порядок та строки забезпечення надомників сировиною та матеріалами, напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію (якщо продукція вироблялась із власних матеріалів), вивіз готової продукції, якщо ці питання не врегульовані у колективному договорі.

У випадках, коли надомник використовує свої інструменти й механізми, йому виплачується за їх спрацювання (амортизацію) компенсація у порядку, установленому законодавством.

Виконання роботи вдома допускається лише при відповідних житлово-побутових умовах, а також при наявності практичних навичок. Конкретний вид роботи для надомників обирається з урахуванням їх професійних навичок і стану здоров'я (також виду устаткування й інструментів, властивостей сировини й матеріалів, рекомендацій лікарсько-трудової експертної комісії або лікарсько-консультаційної комісії тощо). Забороняється надавати надомникам такі види робіт, які створюють незручності для сусідів.

На даний час в Україні не ведеться облік надомних працівників. Це може спричинити порушення прав працівників. Держава не в змозі контролювати виконанням роботодавцем своїх зобов'язань перед надомниками та самою державою. Особливо це стосується громадян, які вперше влаштовуються на роботу. Юридична обізнаність працівників невисока, що дає можливість роботодавцеві використовувати таку працю без зобов'язань зі своєї сторони.

Дане питання досконально врегульовано у Рекомендації № 184. Так, у ній зазначено, що компетентний орган на національному рівні і, в разі необхідності, на регіональному, галузевому чи місцевому рівнях повинен забезпечити ведення обліку роботодавців, які надають роботу надомникам, і всіх використовуваних цими роботодавцями посередників [5].

Роботодавці повинні нести зобов'язання щодо повідомлення компетентного органу, якщо вони надають роботу надомникам вперше. Роботодавці повинні вести облік всіх

надомників, яким вони надають роботу, окремо жінок і чоловіків. Роботодавці повинні також вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням: а) часу, відведеного для виконання завдань; б) тарифних ставок оплати праці; в) витрат, що виникли у надомника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації; г) будь-яких утримань із зарплати, проведених згідно законодавства; д) належної заробітної плати і виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведеної виплати; е) копія реєстраційного листа має надаватися надомнику.

Тією мірою, якою це допускається законодавством і практикою щодо невтручання у приватне життя, інспектори праці чи інші посадові особи, на яких покладений обов'язок контролювати дотримання положень, що регулюють надомну працю, повинні мати можливість входити в ті частини будинку чи іншого приватного приміщення, де виконується робота.

Оплата праці надомників здійснюється за відрядною та акордною системою. В основному використовується відрядна оплата праці. Регулярність платежів — один раз у місяць, що є логічно, адже, визначеного робочого часу у надомників нема. Вони самі розробляють графік роботи. Окрім того, результат праці оцінюється у кінці робочого місяця.

Соціальне страхування надомників проводиться у порядку, встановленому законодавством. Норма — бланкетна. Як висновок слід зазначити, що у жодному нормативно-правовому акті не розглянуто порядок соціального страхування надомників. З однієї сторони, ми маємо норму, що закріплює рівні права надомників та «стаціонарних» працівників, з іншої сторони, робота надомників суттєво відрізняється від роботи «стаціонарних» працівників. Тож, необхідно створити окремий нормативно-правовий акт, у якому буде передбачено порядок соціального страхування надомників.

Згідно ст. 18 Положення робітникам та службовцям-надомникам надається щорічна (основна) відпустка тривалістю 15 робочих днів, якщо вони відповідно до законодавства не мають права на щорічну основну відпустку більшої тривалості [2]. Крім того, надомникам надаються додаткові відпустки, а також відпустки без збереження заробітної плати відповідно до законодавства.

Згідно ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [6]. Положення ст. 6 щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою, ніж 24 дні. Ст. 75 КЗпП також встановлює тривалість щорічної основної відпустки 24 календарних дні [4].

Як бачимо, виникає колізія норм права. По-перше, Положення тривалість відпустки визначає у робочих днях. Закон «Про відпустки» та КЗпП — у календарних днях. Дана різниця є відчутною для працівника. Для роботодавця - це додатковий плюс, адже необхідно сплачувати меншу суму відпускних.

По-друге, Положення містить меншу тривалість щорічної основної відпустки. Якщо розглядати дане питання крізь призму юридичної сили нормативно-правових актів, то у будь-якому випадку необхідно застосовувати норми Закону України «Про відпустки». Ми спираємося на Лист Міністерства юстиції України від 26.12.2008 року № 758-0-2-08-19 «Щодо практики застосування норм права у випадку колізії», в якому вказано, що при розбіжності між загальним і спеціальним нормативно-правовим актом перевага

надається спеціальному, якщо він не скасований виданим пізніше загальним актом [7].

Таким чином, надомним працівникам роботодавць зобов'язаний надавати щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних дні.

**Висновок.** Отже, проаналізувавши правове регулювання праці надомних працівників, можемо зробити наступні висновки: 1. Праця надомних працівників не врегульована у повній мірі жодним нормативно-правовим актом, хоча сучасність показує нам, що кількість надомників суттєво зростає у зв'язку із введенням нових спеціальностей, пов'язаних із Всесвітньою мережею Internet; 2. Надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що надаються підприємством або придбаних за рахунок цього підприємства із власних матеріалів і з використанням особистих механізмів та інструментів; 3. Із метою дотримання прав та законних інтересів надомних працівників роботодавців необхідно зобов'язати укладати трудовий договір із ними тільки у письмовій формі; 4. Обов'язки Державної служби зайнятості України необхідно доповнити обов'язком обліку надомних працівників, регулювання їх праці та контролю за дотриманням трудового законодавства роботодавцями у сфері праці надомних працівників; 5. У питанні оплати праці надомні та «стаціонарні» працівники рівні у своїх правах, а соє у питанні соціального страхування дана рівність не простежується, оскільки умови праці аналізованих працівників суттєво відрізняються. Це свідчить про необхідність прийняття спеціального нормативно-правового акта, який би регулював питання соціальної захищеності надомників; 6. Тривалість щорічної основної відпустки також є спірним питанням, бо Закон «Про відпустки» надає щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних дні, а Положення — 15 робочих днів. Це може стати причиною порушення роботодавцем трудового законодавства.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. - № 30. — Ст. 141.
2. Положення про умови праці надомників, затверджене Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦПРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
3. Про надомну працю: Женевська конвенція МОП від 20.06.1996 року № 177 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327).
4. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом N 322-VIII від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради України. — 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
5. Рекомендація щодо надомної праці № 184 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_100).
6. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1997. - № 2. — Ст. 4.
7. Щодо практики застосування норм права у випадку колізії: Лист Міністерства юстиції України від 26.12.2008 року № 758-0-2-08-19 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0758323-08>.