

**Ю.О. Сасенко,**

*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права*

*Інституту економіки та права Харківського національного педагогічного  
університету імені Г.С. Сковороди*

## **ПОЄДНАННЯ ЗАГАЛЬНОГО І СПЕЦІАЛЬНОГО У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ РОБОЧОГО ЧАСУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ**

Перетворення, які проходять в Україні і супроводжують її перехід до ринкової економіки, привели до появи в нашій країні багатьох нетрадиційних видів найманої праці і значному розвитку деяких давно відомих

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, ненормований робочий час, позаштатний працівник, надомний працівник

Нині у більшості країн з ринковою економікою відбувся або завершується перехід від індустріального до постіндустріального суспільства, що спричиняє кардинальну перебудову системи суспільних відносин, у тому числі й у сфері правового регулювання робочого часу і його режиму для окремих суб'єктів трудових відносин.

У нових економічних умовах виник новий суспільний клас – підприємці, тривалість робочого дня яких є невизначеною й відповідно робочий час підприємців є ненормованим. Відносно даної категорії працівників складно говорити про встановлення для них режиму робочого часу. Ми виходимо з того, що право не може й не повинне регулювати весь час, присвячений суспільно корисній праці. Займаючись, наприклад, підприємницькою діяльністю як індивідуальний підприємець, громадянин сам вирішує, скільки часу він буде працювати, а скільки відпочивати. Безглуздо встановлювати в нормативному порядку тривалість часу роботи письменнику або художнику. Правова регламентація робочого часу необхідна там, де мають місце трудові відносини, де робота здійснюється за трудовим договором, оскільки вводиться вона з певною метою: з одного боку, закріпити необхідну міру праці, а з другого – обмежити його тривалість, забезпечити працівникам час для відпочинку і відновлення витрачених сил.

У цьому зв'язку для підприємницької діяльності доцільно внести до законодавства норму відносного ненормованого робочого часу, оскільки для правового регулювання підприємництва суттєвими є питання про розмежування робочого часу підприємця і часу його відпочинку.

Вітчизняні законодавчі акти не містять дефініції поняття «ненормований робочий день». Єдиним документом, що дає визначення цьому поняттю, є Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені постановою Міністерства праці і соціальної політики України

від 10 жовтня 1997 р. №7 [1]. За нею ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. При необхідності ця категорія працівників виконує роботу понад нормативну тривалість робочого часу (ця робота не вважається понаднормовою). Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням).

Цей термін близький до терміна «понаднормова праця», однак вважаємо, що головна різниця терміна «понаднормова праця» і «робота при ненормованому робочому дні, – це періодичне застосування. У «чистому» вигляді понаднормова праця є разовою – усунення аварії, стихійного лиха, виконання термінових вантажно-розвантажувальних робіт тощо. А робота при ненормованому робочому дні пов'язана з періодичною необхідністю виконання роботи понад установлену тривалість робочого часу у зв'язку з характером такої роботи.

Притримуємось думки, що визначення розглядуваного поняття повинно міститися і новому Трудовому кодексі України.

Якщо робочий час підприємця не піддається регулюванню, то робочий час будь-яких найманих робітників повинен чітко визначатися в трудовому законодавстві.

Сьогодні процеси відновлення виробничої бази, автоматизація, комп'ютеризація, широке впровадження інформаційних технологій, зміни в організації праці, структурні зміни в економіці, скорочення загальної частки видобувної промисловості, швидке зростання сфери послуг і невиробничих галузей викликають необхідність по-новому вирішувати завдання правового регулювання праці, шукати нові механізми, що регулюють трудові відносини.

Останні п'ятдесят років у світі спостерігається виникнення компаній і технологій, що надають нетрадиційні послуги, які допомагають ефективніше будувати бізнес, знижувати ризики, оптимізувати бізнес-процеси.

Дане явище не обійшло стороною і таку галузь, як трудове право, оскільки виникають нові категорії працівників, зокрема працівників, зайнятих у сфері телекомунікацій.

Поява нових інформаційних технологій призвела до того, що найчастіше робота фахівців не вимагає їх присутності на робочому місці, тому що результат роботи не має матеріальної форми, він може бути підготовлений і переданий в будь-якому місці, а не лише на території наймача. Не викликає подиву і робота в режимі on-line, коли наймач і працівник за допомогою спеціальних технічних засобів підтримують робочий контакт, перебуваючи в різних місцях.

Як приклад можна привести роботу фахівців ІТ-компаній, які є найбільш просунутими не тільки в плані дистанційної праці. Практика показує, що ними активно використовується територіальний розподіл виробничого процесу, коли керуючий офіс-компанії розташований в економічно розвиненій державі, де просування їх продукту найбільше економічно ви-

гідно, а персонал, що здійснює основну діяльність, наприклад, виробництво програмного забезпечення, живе і працює в інших країнах, де вартість трудових ресурсів є низькою для такого виду діяльності.

Крім програмістів, активно використовують дистанційну форму трудової діяльності особи, що створюють об'єкти інтелектуальної власності. Це дизайнери, художники, письменники. Не вимагає постійного робочого місця діяльність фахівців медіаринку, наприклад, у сфері реклами, діяльність у сфері інформаційних технологій, консалтингу тощо

Здійснювати трудову діяльність дистанційно можуть будь-які фахівці, чия робота не пов'язана з матеріальними об'єктами (інструментами, пристосуваннями, обладнанням і т. ін.), результатом якої в основному також не є матеріальні об'єкти.

Безпосередньо дистанційна зайнятість розосереджена по декількох місцях: частково вдома, частково в місцях, що є власністю роботодавця. Звичайно таку роботу виконує кваліфікований персонал, що користується повною довірою. Більша частина таких робіт регулюється колективними договорами, в основу яких покладена надомна праця .

Зазначимо, що вітчизняне законодавство приділяє надомникам не надто багато уваги. Так, у Кодексі законів про працю України [2] вони згадуються лише один раз – у ч. 8 ст. 179, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю, пологами й по догляду за дитиною: «За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці по догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. При цьому за ними зберігається право на одержання допомоги у період відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку».

Спеціальних же нормативних актів, що регулюють відносини з надомниками, у нашому законодавстві всього два, причому обидва датовані 80-90-ми роками минулого століття:

1. Положення про умови праці надомників, затверджене постановою Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням від 29 вересня 1981 р., №275/17-99 [3].

2. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені протоколом Міністерства праці України від 21 червня 1995 р., №4 [4].

Крім того, варто згадати акти МОП: Конвенцію №177 «Про надомну працю» 1996 р. [5], а також Рекомендацію №184 «Про надомну працю» 1996 р. [6]. Однак, обидва ці документа до цього часу Україною так і не були ратифіковані.

Пункт 1 Положення про умови праці надомників називає надомниками осіб, що уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома. Рекомендації Мінпраці уточнюють, що місця роботи надомників «збігаються територіально з місцем їх проживання» і оснащені в основному інструментом, приладами і невеликими верстатами.

Зауважимо, що Конвенція МОП не так категорична відносно обов'язковості «територіального збігу». Пункт 1 цього документа говорить:

«а) термін «надомна робота» означає роботу, яку особа, іменована надомником, виконує:

1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця;

2) за винагороду;

3) з метою виробництва товарів або послуг, відповідно до вказівок роботодавця, незалежно від того, хто надає устаткування, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такого ступеня автономії і економічної незалежності, що необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства або судових рішень;

4) особи зі статусом найманих робітників не стають надомниками у розумінні цієї Рекомендації через один лише факт виконання ними час від часу роботи як найманий працівник вдома, а не на своєму звичайному робочому місці».

Таким чином, МОП визначає, що надомник не обов'язково повинен трудитися у своїй рідній квартирі, будинку тощо. Він цілком може виконувати таку роботу і за іншою адресою. Головне – щоб його робоче місце не перебувало на території, що належить підприємству (підприємцеві). Із цим уточненням треба, напевно, погодитися.

Таким чином, найважливішою кваліфікуючою ознакою надомної праці є нетипове робоче місце працівника, що перебуває поза територіальними межами наймача. Саме цей факт визначає складності правового регулювання робочого часу надомних працівників.

Працівникам-надомникам надається щорічна (основна) відпустка тривалістю, встановленою за трудовим законодавством [7, с. 18]. Їм також можуть надаватися додаткові відпустки, встановлені законодавством як заохочення за виконання окремих державних або громадських обов'язків, а також відпустки без збереження заробітної плати відповідно до законодавства.

Керівники підприємств за погодженням з представниками виборного органу первинної профспілкової організації можуть застосовувати для надомників відрядну або акордну оплату праці. Оплата праці цієї категорії працівників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або виготовлену продукцію, яка відповідає встановленим вимогам до її якості.

До того ж для надомників, організаційно-технічні умови праці яких наближені до прийнятих при розрахунку норм виробітку для працівників, які виконують аналогічні роботи у виробничих умовах, встановлюються ті самі норми, що й для зазначених працівників. У випадках, коли надомники виконують роботу в інших організаційно-технічних умовах (інше устаткування, інструмент тощо), адміністрація за погодженням з комітетом профспілки й з урахуванням економічної доцільності може встановлювати для них норми виробітку з огляду на конкретні умови їхнього виконання в домашніх умовах.

З метою заохочення надомників за тривалу безперервну роботу їм може виплачуватися винагорода за підсумками роботи підприємства за рік у порядку й на умовах, установлених на підприємстві. Адміністрація за погодженням з представниками виборного органу первинної профспілкової організації може вводити преміювання надомників відповідно до діючого на підприємстві положення про преміювання за основні результати господарської діяльності [7, с. 20].

На практиці останнім часом найчастіше для оплати праці надомних працівників (ними можуть бути, наприклад, архіваріуси, діловоди, працівники, що виконують роботи з реклами продукції підприємства у телефонному режимі, а в деяких випадках – диспетчери тощо) застосовується встановлений штатним розписом оклад за наведеними професійними назвами робіт, що не суперечить трудовому законодавству.

Дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками-надомниками здійснюється в усіченій формі, тому що стає неможливим виконання тих правил, які безпосередньо пов'язані з роботою на території, що належить або контролювана наймачем. Разом з тим робочий час надомника, і тим більше дистанційного працівника, якщо й піддається контролю, то зовсім в іншій формі, ніж звичайного працівника, що виконує свою трудову функцію на території, повністю контрольованій наймачем. У цілому можна стверджувати, що надомники розподіляють робочий час на свій розсуд, і тому єдиною формою контролю за їх робочим часом може бути норма виробітку, яка має бути визначена з урахуванням реального часу, який потрібен для виконання певного обсягу робіт. Вважаємо, що дану норму доцільно закріпити в майбутньому Трудовому кодексі України.

Надомництво виступає як вторинна (додаткова) форма зайнятості і має важливе економічне значення. Розвиток надомної праці дає змогу розширити виробництво, більш повно використовувати місцеву сировину та відходи промислового виробництва без особливих витрат на будівництво нових виробничих потужностей і на адміністративно-виробничий персонал.

Розвиток надомництва стримує відсутність належного правового регулювання цієї сфери діяльності. Місцеві ради повинні мати повноваження на укладання договорів з підприємствами та організаціями про створення спеціалізованих робочих місць у надомних умовах, встановлення квоти прийняття на роботу на умовах надомництва [8, с. 250].

У трудових правовідносинах умовно виокремлюють організаційно-трудоий, майновий (відплатний) та особистісний елементи. Організаційно-трудоий елемент полягає у включенні фізичної особи до складу працівників організації, у підпорядкуванні його внутрішньому трудовому розпорядку як необхідної складової організації праці. Певним чином осторонь цього правила залишається робота позаштатного працівника. Позаштатними працівниками є особи, які виконують у виробничому колективі певну трудову функцію, підлягають правилам її внутрішнього трудового розпорядку, але не зараховані до штатного (списочного) складу. До них перева-

жно належать агенти страхування, артисти концертних організацій, кіно-студій, керівники гуртків художньої самодіяльності, експерти товарних експертиз, тренери-викладачі спорту, уповноважені з розповсюдження театральних квитків, друкованих видань (книгоноші), художники, репортери тощо. Укладення трудового договору з цими працівниками можливе лише тоді, коли певні роботи не можуть виконати штатні працівники [9, с. 337]. Трудовий договір з нештатними працівниками, як правило, укладається на певний строк, у письмовій формі. У договорі зазначається режим роботи, обсяг роботи, норми часу й розцінки на роботу, початок і закінчення роботи тощо [10, с. 58, 59] і саме договір має стати основою для регулювання тривалості робочого часу позаштатних працівників.

Отже, робочий час зазначених вище категорій працівників можна законодавчо врегулювати наступним чином: а) визначити поняття «ненормований робочий час»; б) визнати можливість нормування робочого часу працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах; в) закріпити право на укладення договорів, до яких можуть бути включені нестандартні режими робочого часу для позаштатних працівників.

### *Література:*

1. Про затвердження Рекомендацій про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці: постанова Міністерства праці і соціальної політики України від 10.10.1997 р., №7 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
3. Про затвердження Положення про умови праці надомників: постанова Державного комітету СРСР по праці та соціальним питанням від 29.09.1981 р., №275/17-99 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
4. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць: схвалені протоколом Міністерство праці України від 21.06.1995 р., №4 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtk.com.ua/show/3cid01188.html>
5. Про надомну працю: Конвенція МОП від 20.06.1996 р., №177 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
6. Про надомну працю: Рекомендація МОП від 20.06.1996 р., №184 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
7. Овчаренко А. Правові основи вторинної зайнятості // Юрид. журнал. – 2009. – №11. – С.17-23.
8. Щербина В. І. Трудове право України: підручн. / за ред. В.С. Венедіктова. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
9. Трудовое право в вопросах и ответах / под ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624 с.

10. Грузінова Л.П., Короткін В.Г. Трудове право України: навч. посіб. – Ч. 2. – К.: МАУП, 2003. – 136 с.

**Саєнко Ю.О. Сочетание общего и специального в правовом регулировании рабочего времени отдельных категорий работников**

Преобразования, которые происходят в Украине и сопровождают ее переход к рыночной экономике, привели к появлению в нашей стране многих нетрадиционных видов наемного труда и значительному развитию некоторых давно известных

**Ключевые слова:** работник, работодатель, ненормированное рабочее время, внештатный работник, надомный работник

**Saenko Yu.O. Combination of general and special in the legal adjusting working hours of separate categories of workers**

Transformations which take place in Ukraine and accompany its passing to the market economy resulted in appearance in our country of many untraditional types of wage labour and to considerable development some a long ago known

**Key words:** worker, employer, unrationed working hours, supernumerary worker, supernumerary worker, person which works at home

*УДК 34.03*

*Г.І. Салівон*

*аспірант Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*

**ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СУЧАСНОГО ВИЗНАЧЕННЯ  
ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ТА ПОСАДОВИХ  
ОСІБ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ**

Анотація: стаття присвячена теоретичним проблемам визначення змістовності юридичної відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування при здійснення ними муніципальної діяльності.

**Ключові слова:** юридична відповідальність, посадова особа, органи місцевого самоврядування, муніципальна діяльність.

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства, коли життєзабезпечувальна діяльність йде поруч з юридичною відповідальністю, дуже важливе значення має теоретичне визначення юридичної відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування.

Детальний, всебічний і повний аналіз юридичної відповідальності органів та посадових осіб місцевого самоврядування неможливий без аналізу базових категорій і понять юридичної науки, зокрема тих, що стосуються теорії юридичної відповідальності. Саме тому потрібно приділити увагу першочергово їм.