

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НАДОМНОЇ ПРАЦІ

### LEGAL REGULATION OF OUTWORK

**Кисельова О.І.,**

*кандидат юридичних наук,*

*старший викладач кафедри адміністративного, господарського права та фінансово-економічної безпеки  
Сумського державного університету*

**Андрійченко Н.С.,**

*студентка III курсу юридичного факультету*

*Сумського державного університету*

У статті досліджено правові проблеми, пов'язані з диференціацією правового регулювання організації праці надомників, визначено переваги й недоліки надомної праці. Проаналізовано чинне законодавство, міжнародні акти та проект Трудового кодексу щодо правового регулювання надомної праці. Запропоновано рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства з урахуванням міжнародних правових норм.

**Ключові слова:** надомна праця, нестандартні форми зайнятості, нетипова зайнятість, форми праці, домашній працівник.

В статье исследованы правовые проблемы, связанные с дифференциацией правового регулирования организации труда надомников, определены преимущества и недостатки надомного труда. Проанализировано действующее законодательство, международные акты и проект Трудового кодекса о правовом регулировании надомного труда. Предложены рекомендации по совершенствованию действующего законодательства с учетом международных правовых норм.

**Ключевые слова:** надомный труд, нестандартные формы занятости, нетипичная занятость, формы труда, домашний работник.

The article explores the legal problems associated with the differentiation of the legal regulation of labor organizations of home workers, certain advantages and disadvantages of home work. Analyzed the current legislation, international instruments and the draft Labor Code on the legal regulation of home work. Recommendations for improving the current legislation with international legal norms.

**Key words:** work at home, non-standard forms of employment, atypical employment, forms of labor, domestic worker.

**Постановка проблеми.** Поява нових форм праці, які відрізняються від наявних своєю організацією, гнучкістю, застосуванням інформаційно-телекомунікаційних технологій та збільшенням значимості творчих компонентів праці, змусила фахівців об'єднати їх під назвою «нестандартна зайнятість» на протигагу зайнятості стандартній. У літературі вона також іменується нетиповою, нетрадиційною, альтернативною зайнятістю, або нетиповою трудовою діяльністю.

Однією з нестандартних форм зайнятості є надомна праця, яка розповсюджена як у світі, так і в нашій державі. Водночас, на відміну від інших країн, в Україні такий вид праці майже не врегульовується нормами права, що суттєво знижує рівень захисту надомних працівників, коли до них застосовуються норми трудового права за аналогією.

Тому **метою статті** є дослідження правового регулювання надомної праці як однієї з форм нестандартної зайнятості.

**Стан дослідження.** Проблематику нестандартної зайнятості у трудовому праві досліджували такі науковці, як М.В. Горкуша, Г.Г. Джулай, В.П. Кохан, Л.В. Котова, Я.В. Саїчкарьова, Ю.О. Саєнко та інші.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 р. під поняттям зайнятості розуміється не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб

із метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, в тому числі безоплатно [1].

Щодо нестандартної форми зайнятості, то Л.В. Котова визначає її як трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, що передбачена або не заборонена чинним законодавством України, однак за особливостями організації режиму робочого часу, робочого місця й умов праці не відповідає стандартним правилам та потребує спеціального механізму правового регулювання й організаційно-економічного забезпечення [2, с. 85-86].

В.П. Кохан зазначає, що нині надомна праця існує у двох основних організаційно-правових формах. Перша форма – переважно ручна праця невисокої кваліфікації з використанням найпростішого обладнання, що здобула назву «традиційна» надомна праця.

Друга організаційна форма праці являє собою роботу висококваліфікованих фахівців, які для виконання функціональних обов'язків використовують сучасні інформаційні та телекомунікаційні технології (дистанційна робота або телеробота). Цю форму трудової діяльності активно використовують програмісти, особи, які створюють об'єкти інтелектуальної власності, фахівці медіаринку, наприклад, у сфері реклами, інформаційних технологій, консалтингу тощо [3, с. 98].

Рекомендація щодо надомної роботи № 184, що є роз'ясненням до тексту Женевської конвенції Міжнародної організації праці (МОП) 20 червня 1996 р. про надомну працю, передбачає визначення терміна «надомна робота» та означає роботу, яку особа, що іменується надомником, виконує за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; за винагороду; з метою виробництва товарів або послуг, згідно зі вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використувані ресурси, якщо лише ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка необхідна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

При цьому зазначено, що особи зі статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Рекомендації через самий лише факт виконання ними час від часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці [4].

Конвенція МОП 20 червня 1996 р. про надомну працю передбачає встановлення в національному законодавстві умов, за яких певні види робіт і використання певних речовин можуть заборонятися щодо надомної праці наслідок безпеки й захисту здоров'я. Слід зазначити, що на сьогодні ця конвенція не ратифікована Україною [5].

На думку В.І. Щербини, розвиток надомної праці надає 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. При цьому місцеві ради повинні мати повноваження на укладення договорів із підприємствами й організаціями про створення спеціалізованих робочих місць у надомних умовах, установлення квоти прийняття на роботу на умовах надомництва [6, с. 250].

Переваги надомної праці полягають у тому, що не маючи можливості підіймати рівень заробітної плати, роботодавець може мотивувати працівника зручним режимом праці, що цілком може компенсувати працівнику недоліки матеріального стимулювання та відповідати його потребам навіть більше, ніж отримання додаткових грошей. Можливість більше часу проводити у звичному соціальному середовищі, мати свободу в переміщеннях, місцезнаходженні, в обранні ритму роботи, яку забезпечує надомна праця, почасти має більше значення, аніж висока заробітна плата чи престижна посада [7, с. 332].

У нашому законодавстві надомникам приділено небагато уваги. Так, у Кодексі законів про працю вони згадуються лише один раз – у ч. 8 ст. 179, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю й пологами та з догляду за дитиною, а саме: «За бажанням жінки або осіб, зазначених у частині сьомій цієї статті, у період перебування їх у відпустці з 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 з догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку» [8].

На сьогодні в Україні чинне Положення про умови праці надомників, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р., закріплює переважне право працювати на дому таких осіб: жінок, які мають дітей у віці до 15 років; інвалідів та пенсіонерів; осіб, які досягли пенсійного віку, проте не отримують пенсію; осіб зі зниженою працездатністю; осіб, яким рекомендована праця в домашніх умовах; осіб, які здійснюють догляд за інвалідами чи хворими членами сім'ї; осіб, зайятих на роботах із сезонним характером виробництва (в міжсезонний період), а також осіб, які навчаються в очних навчальних закладах; осіб, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості.

Згідно з п. 1 Положення про умови праці надомників надомниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією про виконання роботи на дому особистою працею з матеріалів та з використанням знаряддя й засобів праці, що виділені підприємством, або які придбаються за рахунок цього підприємства. Однак адміністрація може дозволити надомникам виготовлення виробів із власних матеріалів або з використання особистих механізмів та інструментів [9].

Слід погодитися з Г.Г. Джулай про те, що організація в надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні життєво-побутові умови, а також практичні навички або можуть бути навчені цим навичкам для виконання певних робіт. Обстеження життєво-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати вдома, проводиться адміністрацією підприємства, що застосовує надомну працю, за участю представників виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), а у відповідних випадках – і представників санітарного й пожежного нагляду [10].

Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників № 189, прийнята 16 червня 2011 р. у м. Женеві, поширює на домашніх працівників дію всіх основних стандартів (право на об'єднання, колективні переговори, захист від примусової праці, заборону на використання праці дітей), а також має ряд інших гарантій (право на укладення письмового договору, регулювання тривалості робочого часу, заходи із забезпечення безпеки та гігієни праці, соціальні гарантії, включаючи право на відпустку за вагітністю та пологами, механізми захисту працівників-мігрантів, моніторингу агентств зайнятості). Однак указана Конвенція Україною не ратифікована [11].

Відповідно до п. 8 Положення про умови праці надомників на надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться після здавання ними першого виконаного завдання. У такому ж порядку вносяться записи до трудових книжок тих надомників, в яких вони вже є. Зазначена норма не відпові-

дає чинному законодавству. Так, ст. 48 КЗпП та п. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок передбачає, що трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, а заповнення трудової книжки вперше провадиться власником або уповноваженим ним органом не пізніше тижневого строку з дня прийняття на роботу, що постає з п. 2.2 вище вказаної Інструкції [8; 9; 12].

Згідно зі ст. 147 проекту Трудового кодексу України керівники юридичної особи та відокремлених підрозділів, працівники, які працюють вдома, та інші категорії працівників, визначені колективним договором чи правилами внутрішнього трудового розпорядку, планують свій робочий час самостійно, якщо інше не визначено у трудовому законодавстві. Законодавством може передбачатися право працівників самостійно планувати свій робочий час за умови дотримання строків виконання робіт, щодо яких його встановлено (наукові та науково-педагогічні працівники та інші) [13].

Відповідно до п. 2.4.5 Інструкції зі статистики кількості працівників, затвердженої Наказом Державного комітету статистики України від 28 червня 2005 р., до облікової кількості включаються штатні працівники, які уклали трудовий договір із підприємством про виконання роботи вдома особистою працею (надомники). До облікової кількості штатних працівників надомники включаються за кожний календарний день як цілі одиниці [14].

М.Ю. Горкуша щодо вищевказаного зазначає, що в цілому доцільним було б уведення норми, згідно з якою сторони мають право у трудовому договорі з надомником передбачити обов'язок працівника самостійно вести облік відпрацьованого ним часу, щоб не допускати понаднормової праці, виробляти норму робочого часу. За сучасних умов для надомників це можна організувати шляхом особливих відміток на окремому внутрішньому веб-порталі організації або шляхом встановлення умовного відеоспостереження за діяльністю людини, яке буде здійснюватись виключно на момент виконання роботи. Найбільш оптимальний варіант для працівників-надомників у сфері інтернет-технологій – працювати у віртуальному середовищі, що створювалось би роботодавцем на віддалених серверах. Таким чином, працівнику необхідно мати лише якісний інтернет-зв'язок, про

технічне забезпечення і граничні можливості для здійснення окремо визначеної діяльності дбає роботодавець та водночас спостерігає за тим, як саме виконуються певні роботи [15].

Відповідно до п. 18 Положення про умови праці надомників таким працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю 15 днів. Дане положення суперечить законодавству, оскільки згідно з ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [9; 16].

Слід відмітити, що у проекті Трудового кодексу України знайшла своє закріплення норма про оплату праці за виконання роботи вдома (ст. 223). Зокрема, оплата праці за трудовим договором про роботу вдома здійснюється за фактично виконану роботу або виготовлену продукцію відповідно до трудового договору з дотриманням гарантій, визначених угодами тих галузей, до яких ці роботи належать за характером виробництва. Звичайно, це є позитивним, адже законодавець нарешті звернув увагу на необхідність урегулювання праці в домашніх умовах [13].

На думку науковців, суттєвим є також визначення підстав розірвання договору з надомником. Окрім загальних підстав доцільно також виокремити на законодавчому рівні зміну житлово-побутових умов працівника, що тягне за собою неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків та неодноразове порушення працівником своїх обов'язків щодо надання роботодавцеві достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу [15].

**Висновки.** Таким чином, правильне врегулювання відносин, пов'язаних із використанням надомної праці, можливе лише через аналіз чинного трудового законодавства. При цьому в західних країнах інститут надомної праці використовується ширше і продуктивніше, що не дає змогу зараховувати трудовий договір із надомними працівниками до нетипових угод про працю. Керуючись Конвенцією МОП про надомну працю № 177, багато західних країн законодавчо забезпечили умови для зарахування надомної праці до звичайної трудової зайнятості, чим було створено умови для збереження трудових відносин із різними категоріями працівників, які прагнули піти в іншу сферу зайнятості.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 24. – Ст. 243.
2. Котова Л.В. Поняття та юридична природа альтернативних форм зайнятості у сучасних умовах / Л.В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 131.
3. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В.П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 98.
4. Рекомендація щодо надомної праці від 20.06.1996 р. № 184 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_100).
5. Конвенція МОП про надомну працю від 20.06.1996 р. № 177 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_327).
6. Щербина В.І. Трудове право України : підручник / В.І. Щербина ; за ред. В.С. Венедіктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
7. Науменко О.А. Надомна праця як одна з форм забезпечення зайнятості / О.А. Науменко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2010. – № 17. – С. 332.

8. Кодекс законів про працю : Закон України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
9. Про умови праці надомників: Положення, затверджене Постановою Госкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>.
10. Джулай Г.Г. Правові аспекти регулювання праці надомників / Г.Г. Джулай // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://conference.nuos.edu.ua/catalog/files/lectures/12404.pdf>.
11. Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. № 189 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_530).
12. Інструкція про порядок ведення трудових книжок : затверджена Наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93>.
13. Трудовий кодекс України (проект) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
14. Інструкція зі статистики кількості працівників : затверджена Наказом Державного комітету статистики України від 28.09.2005 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.
15. Горкуша М.Ю. Особливості укладення трудового договору з надомниками: пропозиції законодавчого регулювання / М.Ю. Горкуша // Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного банку України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2011/9b26f79cb20aeac2741869524b086326.pdf>.
16. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

УДК 342.11.3

## ПРОЦЕДУРНІ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПРАВОВІДНОСИНИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### PROCEDURAL AND LEGAL PROCEEDINGS IN THE SOCIAL SECURITY LAW

**Рошканюк В.М.,**

*кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права  
юридичного факультету*

*ДВНЗ «Ужгородський національний університет»*

Автор визначає спільні та відмінні риси матеріальних, процедурних та процесуальних правовідносин, встановлює взаємозалежність між ними, характеризує основних учасників цих правовідносин.

**Ключові слова:** право соціального забезпечення, процедурні правовідносини, процесуальні правовідносини.

Автор определяет общие и отличительные черты материальных, процедурных и процессуальных правоотношений, устанавливает взаимозависимость между ними, характеризует основных участников этих правоотношений.

**Ключевые слова:** право социального обеспечения, процедурные правоотношения, процессуальные правоотношения.

The author identifies common features physical, procedural and legal proceedings, establishes the interdependence between them and describes the main participants in these relationships.

**Key words:** social security law, procedural, legal, procedural relationship.

Для права соціального забезпечення, як і для будь-якої галузі права, характерним є поділ правовідносин на певні групи за різними критеріями. Найбільш поширеним для цієї галузі права є поділ правовідносин на матеріальні, процедурні та процесуальні.

Проблематика суті та класифікації правовідносин щодо соціального захисту особи досліджена у роботах таких вчених, як Е. Мачульська, Б. Сташків, І. Сирота, Б. Стичинський та інші.

Слід відмітити, що в науковій літературі найбільш розробленими є питання, пов'язані із матеріальними правовідносинами, в той час коли процедурні та процесуальні правовідносини є менш дослідженими.

Метою даної статті є визначення спільних та відмінних рис матеріальних, процедурних та процесуальних правовідносин, встановлення взаємозалежностей між ними та характеристика основних учасників цих правовідносин.

Традиційно процесуальні і процедурні правовідносини дослідники відносять до допоміжних відносин, що входять в предмет права соціального забезпечення. Об'єднуючими характеристиками матеріальних, процедурних та процесуальних правовідносин є те, що вони мають охоронну спрямованість та чітко визначені на нормативно-правовому рівні. В той же час процедурні та процесуальні правовідносини є самостійним видом правовідносин, оскільки виникають з приводу встановлення певних юридичних фактів чи розгляду спорів з питань соціального забезпечення.

Стосовно процедурних правовідносин, то найбільш поширеним є визначення про те, що це такі