DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.59

УДК: 349.22

Остапенко Ю. О.,

кандидат юридичних наук

РОЗШИРЕННЯ НОРМАТИВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ НАДОМНИКАМИ

Стаття присвячена з'ясуванню перспектив розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками в Україні. У процесі критичного аналізу чинного трудового законодавства та проєктів законів про працю, формулюється висновок про те, що більшість норм, які регулюють надомну роботу, є декларативними за своїм характером, адже не містять жодного механізму реалізації правил та стандартів, що встановлюються цим актом. Автором пропонується доповнити чинний Кодекс законів про працю України окремою главою «Нетипова зайнятість», в якій буде міститись стаття «Надомна робота та надомники». У цій статті доцільно: сформулювати визначення поняття «надомна робота»; закріпити застереження про поширення на надомників трудових прав типових працівників; визначити роль трудового договору про надомну роботу в питанні виникнення трудових відносин з надомником; окреслити істотні умови трудового договору про надомну роботу; визначити, які умови трудового договору про надомну роботу можуть бути додатковими; унормувати питання організації робочого процесу надомника та перевірки відповідності житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати на дому; урегулювати питання використання та амортизації знарядь і засобів праці надомника. У висновках до статті узагальнюються результати дослідження.

Ключові слова: надомна робота, надомники, трудове законодавство, трудові відносини, трудові права.

Постановка проблеми. Як відомо, «сучасне трудове право ґрунтується на ідеї гуманізму навіть не в соціальних державах», проте, «саме в усіх соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі права виводиться у ціннісний абсолют» [1, с. 278]. Важливість цієї ціннісної ідеї виявляється не лише в тому, що трудове право стає бар'єром для експлуатації працівників, але й запобіжником для пріоритезації виробничої функції над соціальною функцією цієї галузі права, яка мала місце за часів існування фабричного законодавства та в різні часи регулювання праці у колишньому СРСР. Сьогодні ж гуманізм як «фундаментальна правова ідея в трудовому праві», на думку О.Є. Костюченко, «характеризується не лише виявленням поваги до людини праці, а й створенням “гідних умов праці”, які сприяють соціалізації та розвитку особистості» [2, с. 77], а також вимагають витрат на трудові ресурси з боку роботодавців. Усе це призводить до «удорожчання» відносин між роботодавцем і працівником. Ці обставини призвели до того, що в умовах множини поточних кризових явищ (безпекового, фінансово-економічного, політичного та культурного характеру) все більш пріоритетною у сучасному бізнес-середовищі є ідея трансформації трудового права у право ринку праці.

У межах відповідного переходу виникають певні негативні фактори т. зв. «світу праці» - обумовлюється прекаризація зайнятості, створюється клас прекаріатів, що є ознакою найбільш негативних форм деградації трудового права та виявом несоціальної держави. Крім того, у процесі прекаризації сфери праці суб'єкти, котрі керуються ідеологією меркантицентризму, що є ідейною основою становлення галузі права ринку праці, унеможливають реалізацію низки базових та похідних від них трудових прав працівників. Саме тому, означена проблема є надзвичайно важливою (навіть, базовою) у контексті проблематики регулювання реалізації трудових прав працівників.

Вирішення цих проблем, на нашу думку, можливе шляхом вдосконалення чинного законодавства про працю, котре ще ґрунтується на ідеї балансу прав і законних інтересів працівників і роботодавців (хоча цей баланс урегульований не на достатньо високому рівні), а саме шляхом доповнення чинного КЗпП України нормами про нетипових працівників, а також окремих категорій працівників, підвищення їх соціальної безпеки положеннями трудового права. Необхідність таких дій ґрунтується на тій думці, що дійсно гідна та соціально безпечна трудова діяльність вказаних суб'єктів можлива лише тоді, коли ці питання будуть унормовані на рівні законодавства, попри уявлення про те, що збільшення обсягу гарантій певних груп працівників є умовою зниження їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Особливим чином вказане питання є актуальним для дистанційної форми зайнятості загалом, а особливо для надомників. Слід зауважити, що попри високу популярність дистанційної зайнятості та незважаючи на твердження багатьох вчених про застарілість та неактуальність виконання роботи вдома (надомної роботи), переваги використання надомної робочої сили є більш ніж очевидними. Разом з тим, хоча надомна зайнятість є нетиповою (при цьому, за сталим уявленням нетипова зайнятість є результатом порівняно нещодавніх змін в економіці), утім, як відомо, ця зайнятість врегульовувалась вже нормами радянського трудового законодавства, котре у відповідній частині діє в нашій державі по сьогодні, не будучи спроможним адекватно сьогочасним потребам ринку праці регулювати нетипові трудові правовідносини за участю надомників.

Аналіз наукової літератури та невирішені завдання. Особлива увага багатьох українських юристів-трудоників та фахівців у галузі економіки праці (серед яких І.В. Ангелко, Н.С. Андрійченко, С.В. Вишневецька, О.В. Демченко, О.І. Кисельова, Я.В. Свічкарьова) на сутність й проблеми надомної роботи була звернута порівняно нещодавно, що обумовлено тим, що: 1) надомна зайнятість в останні десятиріччя суттєво еволюціонувала завдяки науково-технічному прогресу; 2) в Україні та світі відбувається динамічне поширення практики виконання працівниками роботи дистанційно (зокрема, вдома), зокрема, з огляду на запроваджувані з кінця 2019 року (у Китаї) та з початку 2020 року (у решті світу) жорстких карантинних заходів, спрямованих на запобігання поширенню коронавірусної інфекції COVID-19; 3) загострила свою значимість необхідність вирішення дискусії про переосмислення меж сфери дії законодавства про працю та цивільно-правового законодавства на нетипові форми зайнятості.

Не применшуючи наукового внеску учених, що вже опублікували свої наукові напрацювання у питанні проблем регулювання роботи надомників та оптимізації правового регулювання статусу надомників, слід зауважити, що по сьогодні відсутні комплексні пропозиції розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками в Україні, приймаючи до уваги останні зміни чинного законодавства про працю та зайнятість.

Отже, **метою** цієї наукової статті є з'ясування перспектив розширення нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками у нашій державі. Ця мета досягається шляхом виконання таких *завдань*: 1) з'ясувати стан правового регулювання надомної роботи в Україні; 2) запропонувати зміни до чинного законодавства, які сприятимуть розширенню нормативних можливостей реалізації трудових прав надомниками; 3) узагальнити результати наукової розвідки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Учені та дослідники зазначають, що аналіз сучасного ринку надомної роботи на основі оголошень у вітчизняних спеціалізованих друкованих виданнях і мережі Інтернет призводить до невтішних висновків, оскільки серйозні пропозиції для надомників знайти майже неможливо. Наявні пропозиції, як правило, являють собою «неконкретні запити дешевої ручної праці, яка не потребує якихось навичок, а часто взагалі “липові” пропозиції, мета яких обманним шляхом зібрати кошти у вигляді так званої передплати матеріалів. Як наслідок, словосполучення “надомна робота” часто викликає у наших співвітчизників скепсис та недовіру, підкріплену майже повною відсутністю такого виду зайнятості у легальному секторі та законодавчих актів, які б її регулювали». Разом із тим, вчені звертають увагу на те, що абсолютно протилежна ситуація спостерігається у країнах з високорозвиненою ринковою економікою [3, с. 65]. Це можна пояснити, як рівнем переосмислення соціально-правового змісту понять «праця» та «занятість» у цих країнах і достатньо високим рівнем правосвідомості учасників ринку праці, так і тим, що у цих державах надомна праця врегульована на рівні законодавства, яке, серед іншого, містить реальні та доступні механізми реалізації надомними працівниками власних трудових прав.

Що ж стосується нашої держави, то питанню надомної роботи діючий КЗпП України не приділяє практично жодної уваги, хоча, на відміну від усталеної хибної думки [4], надомна робота регулюється чинним законодавством про працю, хоча, й в недостатній мірі. Зокрема, можливість виконання роботи на дому законодавцем передбачається у ч. 7 ст. 179 КЗпП України та інших нормах, що були внесені Законом України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ (у контексті дистанційної роботи), а також у ч. 4 ст. 18 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (відповідні норми в аналогічному вигляді також були відтворені, зокрема, у ч. 1 ст. 199 проекту ТК України 2017 року). У вказаних нормах законодавцем зазначається, що: 1) за бажанням жінки або певних інших осіб (батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів) у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати вдома; 2) у результаті настання особливих подій (загроза поширення

епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру) «умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу».

Більш деталізовано врегульовується надомна робота та відповідний правовий статус надомника у нормах Положення «Про умови праці надомників», затвердженого Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 275/17-99. Однак, більшість норм цього радянського документу вже не відповідають реаліям дійсності та потребам сторін нетипових правовідносин, котрі диктуються ринком праці. Окремою проблемою цього Положення також є те, що більшість його норм є декларативними за своїм характером, адже він не містить жодного механізму реалізації правил та стандартів, що встановлюються цим актом, а також не закріплюється відповідальність роботодавця за порушення чи обмеження в реалізації надомниками їх трудових прав.

Вказане обґрунтовує потребу у доповненні чинного законодавства про працю, а саме КЗпП України окремою главою «Нетипова зайнятість», в якій буде міститись стаття «Надомна робота та надомники» такого змісту:

«1. Надомна робота – це вид дистанційної роботи, який виконується особисто працівником (надомним працівником, надомником) виключно за місцем його проживання із матеріалів і з використанням знарядь та засобів праці, що надаються роботодавцем, або придбаних за рахунок коштів роботодавця.

Надомники володіють обсягом прав дистанційних працівників, які вони реалізують з урахуванням цієї статті та інших положень цього Кодексу.

2. Трудові правовідносини за участю надомника виникають на підставі трудового договору про надомну роботу, який є видом нетипового трудового договору.

Істотними умовами трудового договору про надомну роботу є: 1) місце роботи надомника; 2) трудова функція надомника; 3) робоче місце надомника, а саме адреса, за якою розташоване житло надомника, в якому виконуватиметься надомна робота; 4) система оплати праці надомника, а також терміни розрахунків за вироблену ним продукцію або фактично виконані ним роботи; 5) порядок надання надомнику всіх необхідних матеріалів, інструментів і обладнання у безкоштовне користування для виконання ним, покладених на нього трудових обов'язків (порядок і термін забезпечення надомника предметами та засобами праці); 6) перелік витрат, пов'язаних із виконанням надомної роботи та, які повинні відшкодовуватися роботодавцем; порядок підтвердження таких витрат і їх відшкодування; 7) порядок визначення відповідності критеріям якості та кількості (об'єму) продукції, виробленої надомником, або ж інших робіт, фактично виконаних нетиповим працівником вдома; 8) правові та економічні наслідки для надомника за невиконання чи неналежне виконання ним цієї роботи; 9) способи і терміни вивезення (доставки, здачі) готової продукції та робіт, виконаних надомником; 10) система та механізми організації зв'язку між надомником і роботодавцем та/або безпосереднім керівником надомника; 11) порядок забезпечення в необхідній мірі конфіденційності результатів робіт, що виконав надомник; 12) дата

початку роботи, тобто число, місяць і рік, з якого працівник зобов'язаний приступити до виконання своїх трудових обов'язків.

За потреби в трудовому договорі про надомну роботу можуть міститись умови про: 1) перелік осіб, які можуть виконувати надомну роботу надомника; 2) режим робочого часу і часу відпочинку, якщо для надомника цей режим відрізняється від загальних правил, встановлених роботодавцем для інших працівників; 3) виконання надомної роботи з матеріалів та/або з використанням механізмів та інструментів, які належать надомнику; порядок виплати амортизації та компенсації за знос інструментів і обладнання, що використовуються (використовувалися) в надомній роботі та належать надомнику; порядок відшкодування роботодавцем вартості матеріалів, котрі надомник за вказівкою роботодавця набуває для виконання роботи вдома.

3. Організація в надомних умовах трудових процесів допускається лише для осіб, які мають необхідні житлово-побутові умови, а також практичні навички чи можуть бути навчені цим навикам для виконання певних робіт.

Обстеження житлово-побутових умов громадян, які виявили бажання працювати на дому, проводиться адміністрацією підприємства, що застосовує надомну працю, за участю представників комітету профспілки.

4. Надані роботодавцем або придбані за рахунок коштів роботодавця знаряддя та засоби праці надомника повинні своєчасно ремонтуватись чи замінюватись, вдосконалюватись за рахунок роботодавця.

У тих випадках, коли надомник використовує свої інструменти і механізми, йому виплачується за їх знос (амортизацію) компенсація в порядку, встановленому законодавством. За погодженням сторін надомнику можуть відшкодовуватися і інші витрати, пов'язані з виконанням для підприємства роботи на дому».

Висновки. Надомна зайнятість за останній час суттєво еволюціонувала у способах своєї практичної реалізації завдяки науково-технічному прогресу, а також динамічному поширенню в нашій державі практики виконання працівниками роботи дистанційно, зокрема, вдома. Попри це, правове регулювання особливостей реалізації трудових правовідносин у межах надомної зайнятості в Україні здійснюється нормативно-правовими актами часів колишнього СРСР, у результаті чого надомні працівники не в достатній мірі захищаються законодавством про працю та практично обмежені у реалізації багатьох трудових прав. Ускладнює цю проблему те, що Міжнародна організація праці ототожнює в своїх документах надомну працю з дистанційною, а українські та зарубіжні вчені у галузі трудового права до сих пір дискутують з приводу правової сутності надомництва та місця надомної роботи в структурі нетипових форм зайнятості. При цьому вирішити актуальні проблеми реалізації трудових прав надомників сьогодні можуть зміни до чинного КЗпП України, в якому повинні бути детально врегульовані трудові правові аспекти виникнення трудових правовідносин із надомниками, реалізації ними основних трудових прав, що у жодному разі не можуть обмежуватись, незважаючи на те, що надомники є нетиповими працівниками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та*

світі: матер. VII міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278–280.

2. Костюченко О.Є. Гуманізм як фундаментальна правова ідея у трудовому праві. *Правовий часопис Донбасу*. 2019. № 3. С. 73–79. doi: 10.32366/2523-4269-2019-68-3-73-79.

3. Пилипенко А.А., Макарець В.С., Васюк І.О. Правове регулювання праці надомних працівників. *Вісник Академії митної служби України*. Серія: Право. 2015. № 1 (14). С. 64–70.

4. Васильев Г.Г. Трудовой кодекс: Надомный труд узаконят. *Дело*. 2015. URL: https://delo.ua/education/trudovoj-kodeks-nadomnyj-trud-uzakonjat-308643/?supdated_new=1508509683.

Yu. Ostapenko

EXPANSION OF NORMATIVE POSSIBILITIES FOR THE IMPLEMENTATION OF LABOR RIGHTS BY HOMELANDS

The article focuses on determining the prospects of expanding regulatory opportunities for homeworkers' labour rights implementation in Ukraine. While analyzing critically the current labour legislation and drafts of laws on labour, we can conclude that most of norms, which regulate home-based work, are of the declarative character as they do not contain any mechanism of implementing standards and rules established by this act. The author proposes to supplement the current Labour Code of Ukraine by the specific Chapter «Atypical Employment», which would include the Article «House-based Work and Homeworkers». In this article it is advisable: to formulate a definition of the «house-based work» concept; to reinforce the warning about extending the labor rights of typical employees to homeworkers; to determine the role of an employment contract on home work in the emergence of labor relations with a homemaker; to outline the essential terms of an employment contract for house-based work; to determine what conditions of an employment contract for for house-based work may be additional; to resolve the issue of organizing the work process of the homemaker and checking the conformity of the living conditions of citizens who have expressed a desire to work at home; to settle the issues of use and depreciation of tools and means of the homemaker's labor. Conclusions generalize the results of the research.

Keywords: house-based work, homeworkers, labor legislation, labor relations, labor rights.