

Ю. О. Сасенко,
*викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського
та трудового права Інституту економіки та права
Харківського національного педагогічного університету
імені Г. С. Сковороди*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ НАДОМНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено висвітленню сучасного стану правового регулювання робочого часу надомних працівників. Доведено, що працівники-надомники повинні самостійно регулювати режим робочого часу на підставі правил внутрішнього розпорядку.

Ключові слова: надомна праця, режим робочого часу, робоче місце, працівник, роботодавець.

На 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, вести пошук нових механізмів, що регулюють трудові відносини.

В останні роки 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 й таку галузь, як трудове право, оскільки виникають нові категорії працівників, зокрема, зайнятих у сфері телекомунікацій, які виконують так звану дистанційну працю або телероботу (від греч. *tele* – далеко). І. Я. Кисельов даними термінами позначав різновид трудової діяльності, що виконується в місці, вилученому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом і з товаришами по службі [1, с. 56]. Схоже визначення представлено й у статті І. І. Бородіна, де телеробота визначається як «процес виконання роботи співробітником поза традиційним офісом за допомогою телекомунікаційних засобів зв'язку» [2, с. 23].

Отже, поява нових інформаційних технологій привела 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 у будь-якому місці, а не лише на території наймача. Не викликає подиву й 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 вигідно, а персонал, що здійснює основну діяльність, наприклад, виробництво програмного забезпечення, живе й працює в інших країнах, де вартість трудових ресурсів є низькою для такого виду діяльності.

Крім програмістів, активно використовують дистанційну форму трудової діяльності особи, які створюють об'єкти інтелектуальної власності (дизайнери, художники, письменники). Не вимагає постійного робочого місця й діяльність фахівців медіаринку, наприклад, у сфері реклами, 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.

З огляду В. І. Щербини, розвиток надомної праці надасть 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 науковець зазначає, що місцеві ради повинні мати повноваження на укладання договорів з підприємствами та організаціями про створення спеціалізованих робочих місць у надомних умовах, установлення квоти прийняття на роботу на умовах надомництва [3, с. 250].

Втім слід зазначити, у вітчизняному законодавстві надомникам приділено не так багато уваги. Так, у Кодексі законів про працю України [4] вони згадуються лише один раз – у ч. 8 ст. 179, присвяченій відпусткам у зв'язку з вагітністю, пологами й по догляду за дитиною, а саме: «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 вітчизняному законодавстві лише два, причому обидва були прийняті у 80-90-х роках ХХ ст. Це (1) Положення про умови праці надомників від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 [5] та (2) Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені Міністерством праці України від 21 червня 1995 р. за № 4 [6]. Відповідно до п. 1 Положення надомниками є особи, які уклали трудовий договір з підприємством про виконання роботи вдома. При цьому у Методичних рекомендаціях зазначено,

що місця роботи надомників збігаються територіально з місцем їх проживання та оснащені в основному інструментом, приладами й невеликими верстатами.

Крім того, варто згадати про Женевську конвенцію МОП 1996 року про надомну працю (№ 177) [7], а також про Рекомендації щодо надомної роботи № 184 [8], що є роз'ясненням до тексту Конвенції. Обидва ці документи не мають для України обов'язкової чинності, оскільки Конвенція ще не ратифікована нашою країною, втім у методологічному плані вони можуть використовуватися й у нас.

Рекомендацією також передбачено визначення терміну «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 з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші використовувані ресурси, якщо тільки ця особа не має в 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.

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

Отже, найважливішою кваліфікуючою ознакою надомної праці є нетипове робоче місце працівника, що перебуває поза територіальними межами наймача. Саме цей факт визначає складності правової регламентації робочого часу надомних працівників.

Хотілося б відмітити що деякі питання праці надомних працівників розглядаються й у проєкті Трудового Кодексу України [9]. Так, згідно ст. 147 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 договорі. 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 ін.).

Втім наведене положення були піддано критиці. На погляд деяких авторів, суворе регламентація праці робітників, які ведуть трудову діяльність

вдома необхідна. Так, приміром, на думку Г. С. Скачкової, зазначену регламентацію необхідно поширити й на інші категорії науковців, і ніщо, на її думку, «не заважає це зробити прямо зараз через локальні акти наукових установ, що регламентують робочий час працівників інтелектуальної праці, у тому числі й працюючих вдома» [10, с. 78]

З нашого ж погляду, незважаючи на складності у диференціації правового регулювання режиму робочого й позаробочого часу указаних категорій працівників, запропонована новація навряд чи доцільна.

По-перше, творча праця навряд чи може бути піддана суворій регламентації; по-друге – творчу роботу важко укласти в рамки робочого часу, оскільки нерідко інтелектуальну працю неможливо контролювати не тільки адміністративними методами, а й сам працівник, нерідко, навіть у години відпочинку не може відволіктися від вирішення творчої проблеми.

Тому, вважаємо, працівник, який здійснює трудову діяльність у домашніх умовах повинен самостійно встановлювати для себе тривалість робочого часу, графік і розпорядок роботи, виходячи з обсягу виробничого завдання та інших умов, визначених трудовим договором.

При цьому роботодавець при встановленні для надомника виробничого завдання повинен урахувати нормативи часу на виконання окремих видів робіт, для того щоб загальна тривалість робочого часу на виконання всього комплексу робіт не перевищувала нормальної або скороченої тривалості робочого часу, передбаченої Кодексом законів про працю.

На підставі викладеного, вважаємо, що працівники-надомники повинні самостійно регулювати режим робочого часу на підставі правил внутрішнього розпорядку. Хоча дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками-надомниками здійснюється в обмеженій формі, тому що стає неможливим виконання тих правил, які безпосередньо пов'язані з роботою на території, що належить наймачеві.

В цілому можна стверджувати, що надомники можуть розподіляти 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.

Стосовно дослідженої категорії працівників погоджуємося з пропозиціями наданими А. Овчаренко, а саме:

– робітникам і службовцям-надомникам повинна надаватися щорічна (основна) відпустка тривалістю, встановленою за трудовим законодавством та додаткові відпустки, встановлені законодавством як заохочення за виконання окремих державних чи 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. При цьому оплата праці надомників повинна провадитися за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або виготовлену продукцію, яка відповідає встановленим вимогам до її якості;

– для надомників, організаційно-технічні умови праці яких наближені до прийнятих при розрахунку норм виробітку для працівників, які виконують аналогічні роботи у виробничих умовах, установлюються 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 та з урахуванням економічної доцільності може встановлювати для них норми виробітку з огляду на конкретні умови їх 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 [11, с. 18, 20].

Таким чином, з суб'єктивної точки зору робочий час зазначених вище категорій працівників може регулюватися на рівні:

законодавчого визначення поняття «ненормований робочий час», визнання того факту, що така форма робочого часу є об'єктивною реальністю, яку майже неможливо регулювати правовими засобами;

законодавчого визначення можливості регулювання робочого часу на підставі його нормування для працівників, які здійснюють трудову діяльність у домашніх умовах;

закріплення в законі права на укладення договорів, до яких можуть бути включені нестандартні режими робочого часу для різних категорій робітників.

Такі підходи до правового регулювання інституту робочого часу досліджуваної категорії працівників, на нашу думку, сприятимуть законодавчій визначеності в цьому питанні, а також відповідатимуть сучасним умовам соціально-економічного розвитку України.

Література:

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. пособие / И.Я. Киселев. – М. : МГУ, 2005. – 395 с.
2. Бородин И.И. Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 23.
3. Щербина В.І. Трудове право України / В.І. Щербина ; за ред. В. С.
4. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
5. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50
6. (Додаток). – Ст. 375.
7. Об утверждении Положения об условиях труда надомников: пост.
8. Госком СССР по труду и соц. вопросам секретариат ВЦСПС от 10. 29.09.1981 г., № 275/17-99 // [Электрон. ресурс]. – Режим доступа:
9. <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>
10. Методичні рекомендації щодо визначення робочих місць, схвалені

13. Міністерством праці України від 21.06.1995 р., № 4 // [Електрон.
14. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dtkt.com.ua/show/3cid01188.html>
15. Конвенція № 177 про надомну працю: міжнар. документ від
16. 20.06.1996 р., № 177 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу:
17. http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_327
18. Рекомендація № 184 щодо надомної праці: міжнар. документ від
19. 20.06.1996 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_100
20. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст
21. законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. –
22. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
23. Скачкова Г. С. Некоторые особенности правового регулирования
24. трудовых отношений научных работников / Г. С. Скачкова. – Спб. :
25. Нева, 2005. – 251 с.
26. Овчаренко А. Правові основи вторинної зайнятості / А. Овчаренко //
27. Юрид. журнал. – №11. – 2009. – С. 17 – 23.

Саенко Ю. А. Особенности правовой регламентации рабочего времени надомного работника. – Статья.

Статья посвящена исследованию правового регулирования рабочего времени надомных работников в современных условиях. Доказано, что работники-надомники должны самостоятельно регулировать режим рабочего времени на основании правил внутреннего распорядка.

Ключевые слова: надомный труд, режим рабочего времени, рабочее место, работник, работодатель.

Saenko J. The features of the legal regulation of working hours of outworkers. – Article.

The article is devoted to the study of the legal regulation of working hours of outworkers under current conditions. It is proved that outworkers should regulate working hours by their own on the basis of internal regulations.

Keywords: work at home, outworker, workplace, employee, employer.

УДК 347.1

С.В. Селезень,

кандидат юридичних наук, доцент, Харківський національний автомобільно-дорожній університет, м. Харків

ДО ПИТАННЯ ТРАКТУВАННЯ ПОНЯТТЯ «МОРАЛЬНА ШКОДА»

Стаття присвячена дослідженню поняття моральної шкоди відповідно, ґрунтуючись на аналізі чинного законодавства та наукових існуючих доробках вітчизняних та російських вчених, визначенню складових елементів його змісту