

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.11>**Ірина Козуб,**

канд. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Ксенія Малофій,

студентка II курсу юридичного факультету

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПРО НАДОМНУ РОБОТУ

Трудовий договір про надомну роботу укладається між юридичною особою-роботодавцем та працівником. У трудовому законодавстві не йдеться про те, що такий договір може укладатись із фізичною особою-роботодавцем. Указане свідчить про обмеження трудової правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця. Аналогічне обмеження існує і щодо можливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. Тому є необхідність доповнити КЗпП України положенням, яке б визначало стороною трудового договору про надомну роботу та договору про дистанційну роботу також і фізичну особу-роботодавця.

Трудовий договір про надомну роботу є особливим видом трудового договору, особливість якого виражається як у наявності порівняно з іншими трудовими договорами обов'язкових його умов, так і у специфічній характеристиці загальноприйнятих обов'язкових умов. Так, однією з обов'язкових умов трудового договору поряд із місцем роботи є робоче місце, яке цілком логічно працівник не може змінити без згоди на те роботодавця. Проте КЗпП України передбачає можливість зміни робочого місця працівником без згоди на те роботодавця. Основним у такому випадку є причини такої зміни та дотримання строків повідомлення роботодавця.

Трудова функція працівника як одна із обов'язкових умов трудового договору теж має характерні особливості, які розкриваються через ч. 1 ст. 60-1 КЗпП у вигляді виробництва продукції, надання послуг та виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами. При цьому у законодавстві містяться вимоги щодо працівника, який в змозі виконувати таку трудову функцію.

Трудовий договір про надомну роботу укладається у письмовій формі. Запровадження надомної роботи без укладення відповідного трудового договору можливе тільки у випадках, визначених законодавством. При цьому хоч і на підприємстві, установі чи організації відбувається зміна в організації праці шляхом запровадження надомної роботи, однак зміна істотних умов праці не повинна її супроводжувати.

Ключові слова: надомна робота, робоче місце, трудова функція, сторони трудового договору, зміни в організації праці.

Постановка проблеми. До 2020 р. праця вдома, що виконувалась на підставі трудового договору, підлягала правовому регулюванню на підставі Положення «Про умови праці надомників», затвердженого постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99 [1]. Відповідно до п. 1 вказаного Положення надомниками вважалися особи, які уклали трудовий договір з об'єднанням, комбінатом, підприємством, установою, організацією, колгоспом про виконання роботи вдома особою працюючою з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються підприємством або придбаваються за рахунок коштів цього підприємства. У 2020 році на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку

з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX [2] відбулися зміни у правовому регулюванні надомної праці. Так, вказаним законом дистанційна (надомна) робота визначалась як «форма організації праці, при якій робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця». Прийняття вказаного закону було викликано нагальною потребою у більш сучасному підході до врегулювання праці «надомників», що зумовлено було загрозою виникнення пандемії. Поряд із цим таке правове регулювання надомної праці не було позбавлене недоліків. Розуміючи недосконалість правового регулювання «дистанційної роботи» та «роботи на дому», які фактично вищезазначеним законом

ототожнювалися, законодавець приймає Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. [3], норми якого ми і будемо піддавати аналізу в межах цієї статті.

Питання, пов'язані із дистанційною зайнятістю, в тому числі і з надомною працею, були предметом досліджень у працях таких учених, як: С. В. Вишновецька, А. С. Ділігул, М. І. Іншин, Л. В. Котова, В. П. Кохан, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, М. М. Моцар, О. В. Моцна, В. О. Носенко, М. С. Поліщук, О. С. Прилипка, Б. А. Римар, Я. В. Свічкарьова, С. О. Сільченко, К. Л. Томашевський, М. А. Шабанова, І. М. Шопіна та інші. Так, у 2015 р. С. В. Вишновецька у статті «До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників» здійснила розмежування «дистанційної роботи» та «надомної праці», що виконується на підставі трудового договору, і вказала на те, що в науці трудового права відсутня концепція розвитку дистанційної роботи як нестандартної форми зайнятості, свідченням чого є й відсутність чіткого визначення і розмежування вищезазначених понять.

У 2018 р. А. С. Ділігул у дисертаційному дослідженні «Правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України» проаналізувала поняття «надомна праця», під яким запропонувала розуміти різновид гнучкої зайнятості, яка передбачає кваліфіковану або некваліфіковану трудову діяльність особи, яка не має жорсткої прив'язки до матеріальних об'єктів, що розміщені за місцем розташування роботодавця, у тому числі в режимі on-line із застосуванням сучасних засобів та видів телекомунікацій, що дозволяє підтримувати безпосередній контакт у різних приміщеннях або містах. Автор дійшла висновку, що праця за умовами дистанційної роботи є більш широким поняттям у сучасному розумінні, ніж праця на дому [5]. Незважаючи на достатній науковий інтерес до предмета нашого дослідження, дана тема є надзвичайно актуальною з огляду на те, що трудовий договір про надомну роботу набув кардинальних змін у правовому регулюванні, а застосування такої форми організації праці, як робота на дому, активувалась з огляду на загрозу поширення пандемії.

Метою статті є аналіз сучасного стану правового регулювання роботи на дому та виявлення особливостей трудового договору, що обумовлює таку роботу.

Виклад основного матеріалу. Договір про надомну роботу укладається на підставі Типового договору, який затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин. Оскільки такий Типовий договір на тепер ще не прийнятий, розглянемо особливості договору про надомну роботу на підставі наявних у КЗпП України норм. Так, відповідно до ст. 60–1 КЗпП України «надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу». Із зазначеної норми випливає, що сторонами такого договору є юридична особа-роботодавець та працівник. Не йдеться про те, що такий договір може укладатись із фізичною особою-роботодавцем. І тут одразу виникає питання: чому із кола осіб, які можуть укласти договір про надомну роботу, виключені фізичні особи-роботодавці? Вважаємо це прогалиною у чинному законодавстві, адже якихось юридичних підстав для обмеження в укладенні трудових договорів про надомну працю з фізичними особами-роботодавцями немає. Тут відбулося обмеження в трудовій правосуб'єктності фізичної особи-роботодавця. Аналогічне обмеження існує і щодо можливості укладення трудового договору про дистанційну роботу. Тому вважаємо за необхідне доповнити ст. 60-1 та ст. 60-2 КЗпП України такими положеннями, які б указували на можливість укладення як договору про надомну роботу, так і договору про дистанційну роботу з фізичними особами-роботодавцями. Окрім того, за вказаними договорами з роботодавця знімаються обов'язки із забезпечення працівника робочим місцем. Зокрема, за договором про надомну роботу робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності. Із зазначеного випливає, що однією з обов'язкових умов трудового договору поряд із місцем роботи є робоче

місце, яке цілком логічно працівник не може змінити без згоди на те роботодавця. У разі такої зміни фактично відбувається зміна трудового договору, що без взаємної згоди сторін здійснити не можна. З даного приводу КЗпП України зазначає, що «у разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з власником або уповноваженим ним органом у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу. Рішення власника або уповноваженого ним органу про відмову в наданні згоди на зміну робочого місця з ініціативи працівника має бути обґрунтованим». Поряд із цим «працівник у разі неможливості виконання роботи на фіксованому робочому місці з незалежних від нього причин має право змінити робоче місце, за умови повідомлення власника або уповноваженого ним органу не менше ніж за три робочі дні до такої зміни у спосіб, визначений трудовим договором про надомну роботу». У такому разі норми ч. 3 ст. 60-1 КЗпП не застосовуються. З даного положення випливає, що у трудовому договорі про надомну роботу визначається не тільки робоче місце, а й спосіб комунікації між працівником і роботодавцем. Можна також стверджувати, що без повідомлення роботодавця про зміну робочого місця, коли виконання на ньому роботи працівником було неможливим із незалежних від нього причин, здійснити його зміну не можливо. Повідомляючи роботодавця, працівник повинен викласти причини зміни робочого місця. І оскільки ч. 4 ст. 60-1 КЗпП протиставляється ч. 3 даної статті, у такому випадку згода роботодавця на зміну робочого місця працівника не є обов'язковою. Основним є причини такої зміни та дотримання строків повідомлення роботодавця.

Повертаючись до робочого місця як однієї з обов'язкових умов трудового договору про надомну роботу, зазначимо, що воно має характерні особливості. Перш за все, таке робоче місце знаходиться поза територією підприємства, установи, організації чи його приміщень. По-друге, воно характеризується наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструмента, приладів, інвентаря) або їх сукупності, які необхідні для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами. Остання особливість відрізняє робоче місце, яке визначається у разі дистанційної роботи, від робочого місця, яке обумовлюється в трудовому договорі про надомну роботу. При цьому обов'язки із забезпечення безпеки на таких робочих міс-

цях, які використовуються для виконання робіт на дому, залишаються на роботодавцеві на відміну від випадку, коли укладається договір про дистанційну роботу. Так, ст. 153 КЗпП України наголошує, що «забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладатиметься на власника або уповноважений ним орган, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу. Додаткові умови щодо безпеки праці можуть передбачатися договором про дистанційну роботу (ст. 60-2 КЗпП України)». Тому у разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому» (ст. 60-2 КЗпП України).

Необхідно також додати, що виконання таких робіт, якщо працівник працюватиме за місцем свого проживання, не повинне суперечити правилам добросусідства та завдавати незручності сусідам. Тому, наприклад, якщо це роботи, пов'язані з виготовленням продукції, під час якого виділяється неприємний запах або значний шум та ін., на наш погляд, вони не можуть виконуватись на дому. Звісно, що в такому випадку враховуватиметься місце проживання працівника – багатоквартирний будинок чи приватний будинок, наприклад.

Щодо трудової функції як необхідної умови про надомну роботу, то потрібно зауважити, що особливість її полягає в тому, що вона розкривається через ч. 1 ст. 60-1 КЗпП у вигляді виробництва продукції, надання послуг та виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами. Така функція відмінна від трудової функції за трудовим договором про дистанційну роботу, оскільки остання виконується з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ч. 1 ст. 60-2 КЗпП). При цьому щодо виконання останньої, то у чинному законодавстві не міститься вимог до працівника, який буде її виконувати, а ось щодо надомної роботи, то вона може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам. Разом із тим незрозумілими є критерії, яким повинен насправді відповідати працівник. Можливо, це стаж роботи. Водночас тривалість його не вказана. Так само не зрозуміло, який це працівник, якого можна навчити, а якого – ні. Це, на наш погляд, є недоліком у правовому регулюванні трудового договору про надомну роботу, адже відсутність чітких вказівок на те, з ким, власне, можуть укладатись зазначені договори, може привести до

необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу, яка відповідно до ст. 22 КЗпП України заборонена. Вважаємо, що коло тих працівників, з якими можна укласти трудовий договір про надомну роботу та трудовий договір про дистанційну роботу, повинен визначатись роботодавцем, виходячи із штатного розпису підприємства, установи чи організації. Тому КЗпП України необхідно доповнити таким положенням: «Перелік робіт, які можуть виконуватись на підставі договору про надомну роботу, та вимоги до працівників, щодо яких може запроваджуватись надомна робота, затверджується власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом».

Трудовий договір про надомну роботу укладається у письмовій формі. При цьому власник або уповноважений ним орган може запровадити надомну роботу своїм наказом (розпорядженням) без обов'язкового укладення договору про надомну роботу у письмовій формі. На нього покладається обов'язок ознайомити працівника з таким наказом (розпорядженням) протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи. Разом із тим таке запровадження надомної роботи без укладення відповідного трудового договору можливе тільки під час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. І в такому випадку відповідно до ст. 60-1 КЗпП України правила ч. 3 ст. 32 КЗпП не застосовуються. Якщо проаналізувати ч. 3 ст. 32 КЗпП України, яка наголошує, що «у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці», то виходить, що хоч і на підприємстві, установі чи організації відбувається зміна в організації праці шляхом запровадження надомної роботи, при цьому зміна істотних умов праці не повинна її супроводжувати. Тому роботодавець не вправі у даному випадку змінювати істотні умови праці на власний розсуд і не зобов'язаний повідомляти про це за 2 місяці. Отже, зміна організації праці шляхом запровадження надомної роботи не тягне за собою зміни істотних умов праці.

Необхідно звернути увагу й на те, що на відміну від Положення про умови праці надомників від 1981 р. натеper відсутні категорії працівників, які мають переважне право на укладення договору про надомну роботу. При цьому «вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби» (ст. 60-1 КЗпП України).

Що стосується забезпечення працівника всіма необхідними засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для надомної роботи, то такий обов'язок покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено самим трудовим договором про надомну роботу. Якщо працівник використовує для роботи свої інструменти, він має право на компенсацію за їх використання відповідно до ст. 125 КЗпП, яка наголошує, що «розмір і порядок виплати цієї компенсації, якщо вони не встановлені в централізованому порядку, визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з працівником».

Необхідно також відзначити і те, що у разі укладення договору про надомну роботу можливе укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність із працівником, який досяг 18-річного віку згідно з правилами ст. 135-1. Також працівника може бути притягнуто до повної матеріальної відповідальності за наявності його вини, якщо шкоду завдано недостаткою, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про надомну роботу. У разі звільнення працівника та неповернення наданих йому у користування обладнання та засобів з нього може бути стягнута балансова вартість такого обладнання у порядку, визначеному КЗпП (ст. 134).

Висновки

На підставі проведеного дослідження трудового договору про надомну роботу можна констатувати таке. Трудовий договір про надомну роботу укладається у письмовій

формі. Запровадження надомної роботи без укладення відповідного трудового договору можливе тільки під час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Хоч і на підприємстві, установі чи організації в такому випадку і відбувається зміна в організації праці шляхом запровадження надомної роботи, при цьому зміна істотних умов праці не повинна її супроводжувати. Тому роботодавець не вправі у даному випадку змінювати істотні умови праці на власний розсуд і не зобов'язаний повідомляти про це за 2 місяці.

Однією з обов'язкових умов трудового договору поряд із місцем роботи є робоче місце, яке цілком логічно працівник не може змінити без згоди на те роботодавця. Про те КЗпП передбачає можливість зміни робочого місця працівником без згоди на те роботодавця. Основним в такому випадку є причини такої зміни та дотримання строків повідомлення роботодавця. Тому в трудовому договорі про надомну роботу визначається не тільки робоче місце, а й спосіб комунікації між працівником і роботодавцем.

Трудова функція працівника як одна із обов'язкових умов трудового договору теж має характерні особливості, які розкриваються через ч. 1 ст. 60-1 КЗпП у вигляді виробництва продукції, надання послуг та виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами. При цьому у законодавстві містяться вимоги щодо працівника, який в змозі виконувати таку трудову функцію. Разом із тим незрозумілими є критерії, яким повинен насправді відповідати працівник. Тому КЗпП України необхідно доповнити положенням: «Перелік робіт, які можуть виконуватись на підставі договору про надомну роботу, та вимоги до

працівників, щодо яких може запроваджуватись надомна робота, затверджується власником підприємства, установи чи організації або уповноваженим ним органом».

Зазначені особливості трудового договору про надомну роботу тільки окреслюють подальші напрями наукових пошуків у даній сфері.

Список використаних джерел:

1. Про умови праці надомників : Положення, затверджене Постановою Держкомпраці СРСР та Секретаріату ВЦРПС від 29.09.1981 р. № 275/17-99. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81> (дата звернення: 12.04.2021).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 30.03.2020 р., № 540-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> (дата звернення: 12.04.2021).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 р., 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 12.04.2021).

4. Вишневецька С.В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*. 2015. № 1 (11). URL: <https://lj.oa.edu.ua/articles/2015/n1/15vsvdzp.pdf> (дата звернення: 12.04.2021).

5. Ділігул А.С. Правове регулювання надомної праці за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук.: 12.00.05. Харків, 2018. 27 с. URL: http://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/5020/aref_Dilihul_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 12.04.2021).

Iryna Kozub, Kseniia Malofii. Employment contract on work at home

An employment contract on work at home is concluded between a legal entity – an employer and an employee. The labor legislation says that such an agreement may be concluded with an individual employer. This indicates the restriction of labor legal personality of the individual of the employer. A similar restriction exists regarding the possibility of concluding an employment contract on remote work. Therefore, there is a need to supplement the Labor Code of Ukraine with a provision that would define as a party an employment contract on work at home and an agreement on remote work also an individual-employer.

The employment contract on work at home is a special type of employment contract, which is expressed both by the presence of mandatory conditions compared to other employment contracts, and the specific characteristics of generally accepted mandatory conditions. Thus, one of the mandatory conditions of an employment is a workplace, which quite logically the employee cannot change without the consent of the employer. The Labour Code of Ukraine provides for the possibility of changing the workplace by an employee without the consent of the employer. The main reason for this change is compliance with the terms of notification of the employer.

The labor function of the employee as one of the mandatory conditions of the employment contract also has characteristic features that are disclosed through Part 1 Article 60-1 of the Labor Code in the form

of production of products, the provision of services and the performance of works or functions provided for by the constituent documents. At the same time, the legislation contains requirements for an employee who is able to perform such a labor function.

The employment contract on work at home is concluded in writing form. The introduction of additional work without the conclusion of the relevant employment contract is possible only in cases determined by law. At the same time, although at the enterprise, institution or organization there is a change in the organization of labor by introducing home-work, but the change in essential working conditions should not accompany it.

Key words: *home-based work, workplace, labor function, parties to the employment contract, change in the organization of labor.*

