

відповідальність в органах внутрішніх справ України, багато питань, які отримали свого розвитку в юридичній науці, все ж таки залишаються нереалізованими в нормотворчій практиці. Зокрема, наше дослідження було спрямоване на розкриття найбільш очевидних недоліків Дисциплінарного статуту. Їх подолання має бути орієнтиром подальшого удосконалення чинного законодавства.

### Література

1. Про міліцію : Закон України від 20.12.1990 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20; Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : затв. Постановою КМ УРСР від 29 липня 1991 р. № 114; Кодекс честі працівника органів внутрішніх справ України : затв. наказом МВС України від 11 січня 1996 р. № 18.
2. Абрамова, А.А. Дисципліна труда в СССР / А.А. Абрамова. – М. : Юрид. лит., 1969. – 176 с.; Адушкін, Ю.С. Дисциплінарне виробництво в СССР / Ю.С. Адушкін. – Саратов, 1986. – 128 с.; Барабаш, А.Т. О понятіи дисциплінарного проступка / А.Т. Барабаш // Правоведение. – 1965. – № 3. – С. 65-70; Государственная дисциплина и ответственность / под ред. Л.И. Антоновой и Б.И. Кожохина. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1990. – 152 с.
3. Синявська, О.Ю. Засоби забезпечення службової дисципліни в органах внутрішніх справ (організаційно-правові питання) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / О.Ю. Синявська. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2001. – 194 с.; Оспішев, Є.Я. Організаційно-правове забезпечення службової дисципліни курсантів вищих навчальних закладів МВС України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Є.Я. Оспішев. – Х. : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. – 210 с.
4. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : Закон України від 22.02.2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.
5. Петришин, А.В. Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ : монография / А.В. Петришин. – Х. : Факт, 1998. – С. 142-144.
6. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ : затв. Постановою КМ УРСР від 29 липня 1991 р. № 114.
7. Правила відбору та прийому до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 13.03.2006 р. № 239 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 14. – Ст. 1023.
8. Гавриленко, Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д.А. Гавриленко. – Минск : Наука и техника, 1988. – С. 277-278.
9. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ Української РСР // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 45. – Ст. 599.

УДК 349.245

Б.А. Римар

### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПРО НАДОМНУ ПРАЦЮ

У вітчизняній науці трудового права питання правового регулювання надомної праці не були предметом спеціального дослідження. Ще за радянських часів, у 1983 р., була захищена кандидатська дисертація О.К. Вишнякова “Особливості трудового договору з надомниками”.

У чинному КЗпП відсутні норми про надомну працю. Правове регулювання трудових відносин надомників здійснюється актами трудового законодавства з урахуванням особливостей, встановлених Положенням про умови праці надом-

ників, затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. № 275/17-99 [1]. Праця надомників регулюється також колективним і трудовими договорами.

Надомником вважається особа, що уклала трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь і засобів праці, що виділяються власником, або за рахунок коштів власника.

Переважне право на укладення трудового договору про роботу вдома надається: жінкам, які мають дітей віком до 15 років; інвалідам і пенсіонерам (незалежно від виду призначеної пенсії); особам, які досягли пенсійного віку, але таким, що не одержують пенсію; особам зі зниженою працездатністю, яким у встановленому порядку рекомендована праця в надомних умовах; особам, які здійснюють нагляд за інвалідами або членом сім'ї, котрий тривало хворіє і за станом здоров'я потребує догляду; особам, зайнятим на роботах із сезонним характером виробництва (у міжсезонний період), а також учням в очних навчальних закладах; особам, які з об'єктивних причин не можуть бути зайняті безпосередньо на виробництві в даній місцевості (наприклад, у районах і місцевостях, що мають вільні трудові ресурси).

Трудовий договір про роботу вдома укладається, як правило, у письмовій формі. У трудовому договорі з надомником мають бути найбільш повно викладені як основні, так і додаткові умови, що визначають взаємні зобов'язання сторін. Прийняття на роботу надомників оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. На надомників, які раніше не працювали в суспільному виробництві, заводяться трудові книжки після здачі ними першого виконаного завдання. У такому самому порядку вносяться записи до трудових книжок надомників, які мають ці книжки. Оплата праці надомників проводиться за відрядними розцінками за фактично виконані роботи або вироблену продукцію, що відповідає встановленим вимогам щодо її якості.

До проекту Трудового кодексу України вперше включено норму про трудовий договір про роботу вдома (ст. 51 "Умова про роботу вдома" Глави 1. Трудові відносини і трудовий договір Книги другої "Виникнення та припинення трудових відносин. Трудовий договір") [2]. Частина 1 зазначеної статті передбачає включення під час укладення трудового договору або пізніше умови про виконання працівником роботи вдома (надомну працю), якщо він має для цього необхідні умови, що відповідають вимогам охорони праці, пожежної безпеки і санітарії.

У наступних частинах ст. 51 проекту Трудового кодексу конкретизуються умови виконання надомної праці. Зокрема, встановлено, що трудовим договором про роботу вдома може бути передбачено використання працівником власного обладнання та інструментів з відповідною компенсацією за їх зношення (амортизацію), а також відшкодування інших витрат, пов'язаних з виконанням роботи вдома: плати за електроенергію, водопостачання тощо.

Порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу вдома, сировиною, матеріалами та напівфабрикатами, розрахунків за виготовлену продукцію, відшкодування вартості матеріалів, вивезення готової продукції встановлюються трудовим договором.

У разі, якщо отримання сировини і матеріалів, а також здача готової продукції проводяться працівником безпосередньо роботодавцеві, час, що витрачається на отримання і здачу, включається до робочого часу з відповідною оплатою.

Більш ніяких інших особливостей трудового договору про роботу вдома проектом Кодексу не передбачено. Що стосується строку і форми такого договору, то, як і інші трудові договори, він укладається в письмовій формі на невизначений і на визначений строк (ст.ст. 41, 43 проекту).

Чинне Положення про умови праці надомників було прийняте ще за радянських часів в інших соціально-економічних умовах. Воно продовжує діяти за відсутності спеціальних норм у вітчизняному законодавстві. Безумовно, воно не враховує міжнародні трудові норми, прийняті вже пізніше. На жаль, у проекті Трудового кодексу України також не враховані міжнародні трудові стандарти надомної праці. Йдеться про Конвенцію МОП № 177 про надомну працю 1996 р. [3] та Рекомендацію МОП № 184 щодо надомної праці [4]. Багато з міжнародних конвенцій та рекомендацій про працю, які містять норми загального застосування щодо умов праці, застосовні до надомників. Водночас Конвенцією МОП № 177 передбачається, що конкретні умови, характерні для надомної праці, роблять бажаним поліпшення застосування цих конвенцій і рекомендацій до надомників і доповнення їх нормами, в яких беруться до уваги особливості надомної праці.

У проекті Трудового кодексу відсутнє поняття “надомної праці”, формулювання якого міститься у ст. 1 Конвенції та ст. 1 Рекомендації. Відповідно до ст. 1 Конвенції стосовно цієї Конвенції:

а) термін “надомна праця” означає роботу, яку особа, що називається надомником, виконує:

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

ii) за винагороду;

iii) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси, що використовуються, якщо тільки ця особа не має у своєму розпорядженні такої міри автономії та економічної незалежності, яка потрібна для того, щоб вважати її незалежним працівником відповідно до національного законодавства чи судових рішень.

Згідно з підп. б) ст. 1 Конвенції особи із статусом найманих працівників не стають надомниками в розумінні цієї Конвенції через сам лише факт виконання ними від часу до часу роботи як найманими працівниками вдома, а не на своєму звичайному робочому місці. Термін “роботодавець” означає фізичну чи юридичну особу, яка безпосередньо або через посередника, незалежно від того, чи передбачені посередники в національному законодавстві, надає роботу вдома в інтересах свого підприємства.

Конвенція (ст. 4) проголошує принцип рівності у відносинах між надомниками та іншими найманими працівниками з урахуванням особливостей надомної праці й, у міру потреби, умов, які діють щодо такого самого або аналогічного виду роботи, виконуваної на підприємстві.

Рівність у відносинах повинна заохочуватися, зокрема, щодо:

- a) права надомників на створення організацій або вступ до організацій за їхнім власним вибором та на участь у діяльності таких організацій;
- b) захисту від дискримінації в галузі праці і занять;
- c) захисту в галузі безпеки та гігієни праці;
- d) оплати праці;
- e) захисту шляхом встановлених законодавством систем соціального забезпечення;
- f) доступу до професійної підготовки;
- g) мінімального віку прийняття на роботу чи допуску до трудової діяльності; і
- h) захисту материнства.

Зазначений принцип також необхідно передбачити у ст. 56 проекту Трудового кодексу і конкретизувати його зміст з урахуванням положень ст. 4 Конвенції.

Рекомендація МОП № 184 передбачає призначення кожним членом Організації відповідно до національних законодавств і практики органу або органів, на які покладається відповідальність за розроблення і проведення національної політики в галузі надомної праці. Крім того, повинен бути призначений контрольний орган на національному рівні, який, у разі потреби, на регіональному, галузевому чи місцевому рівнях повинен забезпечити ведення обліку роботодавців, які надають роботу надомникам, і всіх посередників, яких використовують ці роботодавці. Для цього даний орган повинен зазначати, яку інформацію роботодавці повинні подавати або мати для подання певному органу.

Стаття 4 Рекомендації передбачає збирання і поновлення докладної інформації, куди входять дані окремо щодо жінок і чоловіків, про поширення та особливості надомної праці, яка має правити за основу для національної політики в галузі надомної праці та для заходів, яких вживають з метою її проведення. Ця інформація повинна публікуватися і бути доступною для громадськості.

Відповідно до ст. 5 Рекомендації: 1) Надомник має бути інформований про конкретні умови зайнятості письмово чи в будь-якій іншій належній формі, яка відповідає національному законодавству і практиці. 2) Ця інформація повинна містити, зокрема: a) ім'я та адресу роботодавця і посередника, якщо такий є; b) тарифи або ставки оплати праці та методи обчислення; і c) вид роботи, що підлягає виконанню.

У цілому питання контролю за надомною працею досить докладно врегульовані в актах МОП. Рекомендація МОП № 184 зобов'язує роботодавців повідомляти компетентний орган, якщо вони надають роботу надомникам уперше. Вони повинні вести облік всіх надомників, яким вони надають роботу, окремо жінок і чоловіків. Роботодавці повинні також вести реєстраційні листи робочих завдань, доручених надомнику, із зазначенням:

- a) часу, відведеного для виконання завдань;
- b) тарифних ставок оплати праці;
- c) витрат, що виникли в надомника, якщо такі є, і розміру виплаченої у зв'язку з цим компенсації;

d) будь-яких утримань із зарплати, проведених відповідно до національного законодавства;

e) належної заробітної плати й виплаченої заробітної плати з відрахуванням утримань разом з датою проведеної виплати. Копія реєстраційного листа має надаватися надомнику.

Акти МОП передбачають забезпечення права надомників на об'єднання і на ведення колективних переговорів; докладно врегульовують питання оплати праці, безпеки та гігієни праці, тривалості робочого часу, періодів відпочинку та відпустки, соціального забезпечення і захисту материнства, захисту в разі припинення трудових відносин, врегулювання спорів. Зокрема, передбачено встановлення мінімальних розмірів заробітної плати для надомної праці відповідно до національних законодавств і практики. Ставки заробітної плати надомників повинні переважно встановлюватися в рамках колективних переговорів або, якщо такі не проводяться: а) рішенням компетентного органу після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються надомниками, і з організаціями роботодавців надомників або, якщо таких організацій немає, з представниками надомників і роботодавців надомників; або б) у рамках інших відповідних процедур встановлення заробітної плати на національному, галузевому чи місцевому рівнях.

Якщо у встановленні ставок заробітної плати не використовуються зазначені вище засоби, то вони повинні встановлюватися угодою між надомником і роботодавцем.

Надомники повинні отримувати компенсацію за: а) витрати, пов'язані з їхньою роботою, а саме за використані енергію та воду, зв'язок та обслуговування машин і обладнання; і б) час, витрачений на технічне обслуговування машин і обладнання, заміну інструментів, сортування, розпаковку й упаковку та інші види операцій.

Зазначені вище умови про виконання надомної роботи національним трудовим законодавством не регулюються. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. до цього часу Україною не ратифікована. Згідно із ст. 3 Конвенції кожний член Організації, що ратифікував цю Конвенцію, визнає, проводить і періодично переглядає національну політику в галузі надомної праці, спрямовану на поліпшення становища надомників, консультуючись при цьому з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, а також з організаціями, які займаються проблемами надомників, і з організаціями роботодавців, які надають роботу надомникам, де такі організації є. Вітчизняне ж законодавство не перебуває навіть на початковій стадії належного правового регулювання праці надомників, не говорячи вже про поліпшення їх становища.

Стаття 5 Конвенції МОП № 177 передбачає, що національна політика в галузі надомної праці повинна проводитись за допомогою законодавства, колективних договорів, арбітражних рішень чи будь-яким іншим належним способом, що відповідає національній практиці.

Отже, одним із завдань, яке постає перед національним законодавцем, є завдання розробити та прийняти спеціальний нормативно-правовий акт про умови

праці надомників з урахуванням міжнародних трудових норм. Необхідно внести доповнення до ст. 51 проекту Трудового кодексу України і привести її у відповідність до міжнародних трудових стандартів. Аналіз змісту зазначеної статті дозволяє дійти висновку, що законодавець лише декларує можливість укладення трудового договору про виконання працівником роботи вдома, залишаючи без уваги особливості такого договору, його зміст (оплата праці, тривалість робочого часу, періодів відпочинку та відпустки), питання захисту в разі припинення трудових відносин та інші конкретні умови, характерні для надомної праці.

Належне правове регулювання трудових договорів про роботу вдома дозволить підвищити рівень зайнятості осіб із зниженою працездатністю [5], жінок, які мають дітей, інших категорій працівників, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, та забезпечити їх ефективний правовий захист.

### Література

1. Положение об условиях труда надомников : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. № 275/17-99 // Бюл. Госкомтруда СССР. – 1982. – № 6.
2. Проект Трудового кодексу України, розглянутий в Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці 1.10.2008 р. та запропонований на друге читання.
3. Конвенція МОП № 177 про надомну працю 1996 р. // Конвенції та рекомендації : ухв. Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – С. 1477-1480.
4. Рекомендація МОП № 184 щодо надомної праці 1996 р. // Конвенції та рекомендації : ухв. Міжнародною організацією праці. 1965 – 1999. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – Т. II. – С. 1481-1486.
5. Куровська, Г. Надомна організація праці – шлях до підвищення рівня зайнятості осіб з інвалідністю / Г. Куровська // Україна: аспекти праці. – 2008. – С. 20.

УДК 349.3:364.01(477)

*Т.М. Ругляк*

### ДІЯ ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Дія нормативно-правових актів – це їхній фактичний вплив на суспільні відносини. Кожен нормативно-правовий акт призначений для врегулювання певних суспільних відносин, тому встановлення меж його дії є необхідною умовою забезпечення правомірності використання і застосування приписів, які складають зміст цього акта.

Дія нормативно-правового акта обмежена трьома параметрами: а) дією в часі, тобто терміном дії, або часом, протягом якого нормативно-правовий акт має юридичну силу; б) простором, на який поширюється дія нормативно-правового акта; в) колом осіб, які підпадають під дію нормативно-правового акта, тобто в яких на підставі цього нормативно-правового акта виникають конкретні юридичні права та обов'язки. І слід зазначити, що це є одними з основних характеристик юридичних актів, що визначають межі, в яких відбувається регулювання ними суспільних відносин [1].