

М. Ю. Горкуша студент 3 курсу денної форми навчання юридичного факультету ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”; науковий керівник – асистент кафедри цивільно-правових дисциплін та банківського права ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України” Т. В. Шлапко

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НАДОМНИКАМИ: ПРОПОЗИЦІЇ ЗАКОНОДАВЧОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У роботі досліджено проблему укладення трудового договору з надомниками, подано аналіз істотних умов такого договору, зазначено особливості окремих його елементів. Охарактеризовано сучасний стан регулювання правовідносин з надомниками, визначено ключові позиції формування таких правовідносин. Запропоновано механізм укладення трудового договору з працівником-надомником через мережу Інтернет.

Ключові слова: Інтернет, надомники, трудовий договір, ознаки трудового договору.

Постановка проблеми. Нові тенденції в розвитку виробництва, пов'язані з інноваційною діяльністю і посиленням конкуренції, зумовлюють необхідність підвищення вимог до професіоналізму працівників, їх інтелектуального рівня, зміну традиційних стереотипів мислення. Діяльність кожного підприємства чи іншої виробничої структури спрямовується на довгостроковий і стабільний розвиток персоналу як головного стратегічного ресурсу будь-якої організації, забезпечення його творчої, інноваційної активності як вирішального чинника високої якості праці [1, с. 2] – всі ці ознаки поєднує в собі надомництво.

На нашу думку, саме інститут надомництва має значні перспективи розвитку, виходячи з темпів становлення інформаційного суспільства та практично щоденного підвищення якості праці через глобальну мережу Інтернет. “Світова павутина” надає неосяжний простір для діяльності високваліфікованих фахівців будь-якого роду занять, сучасні комунікаційні мережеві системи крок за кроком покращують інтеграцію різноманітних сервісів, що якнайповніше застосовуються у всіх сферах життя.

Одними з аспектів розбудови сучасних комунікацій є пошук роботи, працевлаштування, отримання заробітку шляхом “роботи в Інтернет” та ін. Проте трудове законодавство не встигає врегульовувати сучасні види відносин, які формуються, залишаючи їх умовно в категорії звичаїв та неписаних правил, що сприймаються більшістю користувачів як загальновідомі, такі, яких слід дотримуватись. Саме таким чином поширюється надомна праця, однак, багато організаційно-правових питань на даний момент залишаються відкритими.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Доктринальний фундамент вирішення окремих проблем в рамках цього питання заклали такі науковці як І. С. Аксенов, О. Галиця, З. М. Ганеєва, Н. Васильченко, М. І. Кальницький, Л. П. Червінська.

Хоча й існують нормативно-правові акти, які в тій чи іншій мірі вирішують певні питання регулювання трудових правовідносин з надомниками, зокрема: Закон України “Про зайнятість населення” від 01.03.1991 [2], “Положение об условиях труда надомников” затверджене Постановою Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. [3], а також дослідження науковців у цій сфері, однак в сучасних умовах необхідно звернути увагу на особливості укладення трудових договорів з такими працівниками, так як законодавство не містить відповідних змін, які могли б його адаптувати до умов сьогодення і не всі проблеми вирішено наукою.

Тому метою даної статті є визначення особливостей укладання трудового договору з надомниками, розробка пропозицій щодо змісту такого трудового договору та процедури його укладення, в тому числі при укладенні такого договору через Інтернет.

Завдання роботи полягає у системному аналізі особливостей елементного складу трудового договору з надомниками, вивченні існуючих гарантій для працівників-надомників.

Виклад основного матеріалу. При дослідженні цього питання першочергово вважаємо за необхідне акцентувати увагу на питанні доцільності впровадження типового

трудового договору з надомниками. Зокрема Н. Васильченко, досліджуючи проблему форми трудового договору у своїй однойменній праці, зазначає, що у практиці укладення трудового договору є три основні документи, в яких зафіксовано волю сторін трудового договору: документ “трудовий договір”, заява працівника, де він словом “прошу” виявляє своє бажання укласти договір, і наказ керівника, в якому виявляється його владна воля прийняти особу на роботу [4, с. 66]. Висловлюється позиція, що тільки письмове підтвердження згоди виконувати роботу і згоди оплачувати її та створювати належні умови праці гарантуватиме виконання цих зобов’язань, соціальну захищеність працівника і захищеність виробництва від втрати прибутку. Науковець також стверджує, що законодавець має розробити і затвердити типовий документ – “трудовий договір”, який буде містити необхідні умови, до того ж, зазначає, що слід передбачити в нормі права можливість внесення до цієї форми додаткових умов за домовленістю сторін, які не будуть погіршувати стан працівника в порівнянні з чинним законодавством, а навпаки, надавати “привілеї” та “бонуси”. У будь-якому випадку, більш зручною формою, яка може задовольнити роботодавця й особу, яка приймається на роботу, має залишатися конструкція “заява-наказ-трудова книжка”, що безперечно вважатиметься юридичним фактом виникнення трудових правовідносин [7, с. 67].

Очевидно, що для інституту надомництва уніфікація системи договорів шляхом створення типового договору, який містив би основні права та обов’язки як працівника, так і роботодавця, мала б позитивний характер, адже за таких умов процедура оформлення трудових відносин стає більш прозорою та забезпеченішою. Однак на нашу думку, існування категорії “істотних умов договору” функціонально доцільніше через те, що логічнішим буде розширити перелік цих умов у питаннях обов’язкового зазначення усіх додаткових гарантій при укладенні трудового договору, тоді як при затвердженні типового документа від встановлених у ньому умов в цілому відступати буде неможливо, а враховуючи специфіку окремих професій, навряд чи можна буде розробити “надуніверсальний примірник”.

Відповідно до ст. 41 проекту Трудового кодексу України передбачено розробку типових трудових договорів, які затверджуються відповідними органами виконавчої влади. Положення типових трудових договорів є обов’язковими для сторін, але це не виключає внесення доповнення до договору за їх згодою [5, с. 98], а тому, у разі прийняття цієї норми залишається сподіватись на високий рівень юридичної техніки відповідних органів виконавчої влади.

Зокрема, особливостями правового регулювання праці надомників є:

- відсутність практичної можливості перевірки роботодавцем положення ст. 30 Кодексу законів про працю України [6], а саме “виконання дорученої працівникові праці особисто, без передоручення її виконання іншим особам”;

- регулювання режиму робочого часу і часу відпочинку надомників, у тому числі облік понаднормової роботи, роботи в нічний час, у вихідні і неробочі, святкові дні, оплата праці в цих умовах, яка встановлюється трудовим договором;

- для деяких видів надомних робіт (програмування, журналістика і т.п.) не характерне підпорядкування працівників правилам внутрішнього трудового розпорядку в частині встановлених ними режиму праці і відпочинку. У зазначених випадках надомники самостійно визначають час виконання завдань, не дотримуючись при цьому загальних правил про норми робочого часу, перерв у роботі, вихідних і святкових днів;

- передбачення можливості використання надомником своїх інструментів і механізмів;

- представництво інтересів надомників у соціально-партнерських відносинах відрізняється від загального;

- підстави для розірвання трудового договору з надомником.

Працівник при виконанні своїх обов’язків підлеглий роботодавцеві, і в рамках певної трудової функції повинен виконувати доручення роботодавця, і не має права відмовитися від виконання роботи [7, с. 14]. Це є додатковим аргументом для роботодавців для укладення саме трудового договору, а не цивільно-правового.

Виходячи з вищенаведеного, основними значними ознаками трудового договору з надомником, слід визначити: обмежена підпорядкованість працівника внутрішньому трудовому розпорядку, зважаючи на те, що неможливо проконтролювати, наприклад, робочий час і час відпочинку; відсутність обов'язку роботодавця забезпечити працівникові відповідні умови праці, хоча відповідно до ст. 29 Кодексу законів про працю України зазначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника належним робочим місцем та забезпечити його необхідними для роботи засобами, та при укладенні трудового договору з надомниками цей обов'язок обмежується перевіркою умов, в яких буде працювати особа і прийняття рішення (за наявності комісії) щодо того, чи може особа працювати у таких умовах.

В цілому вимагає законодавчого закріплення система обліку робочого часу і оплати праці надомників. Важливо, щоб вона носила не обов'язковий, а рекомендаційний характер, що дозволить забезпечити можливість їх пристосування до змінюючихся умов роботи. Доцільним було б введення норми, згідно з якою сторони мають право в трудовому договорі з надомником передбачити обов'язок працівника самостійно вести облік відпрацьованого ним часу, не допускати понаднормової праці, виробляти норму робочого часу [7, с. 10]. За сучасних умов для надомників це можна організувати шляхом особливих відміток на окремому внутрішньому веб-порталі організації, або ж 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 та граничні можливості для здійснення окремо визначеної діяльності дбає роботодавець, і, одночасно, спостерігає за тим, як саме виконуються певні роботи.

З метою забезпечення належних умов праці надомного працівника в обов'язки роботодавця слід включити:

- проведення загального і спеціального інструктажу відносно дотримання вимог безпеки і підтримки здоровіших умов праці;
- забезпечення працівника засобами індивідуального захисту.

Суттєвим є визначення підстав розірвання договору з надомником. Окрім загальних підстав доцільно також виокремити на законодавчому рівні зміну житло-побутових умов працівника, що тягне за собою неможливість продовження працівником виконання своїх обов'язків; неодноразове порушення працівником своїх обов'язків щодо надання роботодавцеві достовірних відомостей про використання ним свого робочого часу; інші підстави, передбачені трудовим договором, як додаткові положення, що слугували б підставами для розірвання такого трудового договору [7, с. 24].

Як уже зазначалось, за сучасних умов кожне підприємство з особливою прискіпливістю ставиться до сталості свого трудового колективу, навіть щодо працівників-надомників, адже працівники, що тривалий час займають посаду, досконало володіють практичними навичками, необхідними для виконання своїх трудових функцій саме на цьому підприємстві і є найбільш цінними кадрами, належна робота яких сприяє нормальному функціонуванню юридичної особи в цілому. Це додатково підкреслює необхідність розробки концепції укладення трудового договору з надомниками, яка б визначала всі етапи укладення договору.

Внаслідок проведеного аналізу зазначеної вище конструкції (“заява-наказ-трудова книжка”) слід звернути увагу на те, що при укладенні трудового договору з допомогою мережі Інтернет:

1) заявою слід вважати розміщення особою (при чому не обов'язково особисто) відповідного звернення (оголошення) про пошук роботи відповідно до своєї кваліфікації, зазначаючи за бажанням типові відомості про себе (вік, стаж, досвід роботи, навички та ін.). Цілком можливе одночасне подання особою пропозиції щодо заробітної плати та графіку

роботи, що є істотними умовами трудового договору. За своєю сутністю така заява представляє собою певну “оферту” особи, яка бажає працевлаштуватись;

2) згода роботодавця у формі відповідного повідомлення на тому ж ресурсі, або на електронну пошту майбутнього працівника щодо запропонованих умов трудового договору з можливістю їх особистої редакції в певних частинах передуює наказу про прийняття на роботу та взагалі укладенню трудового договору.

Слід зазначити, що визначені нами початкові етапи укладення трудового договору можуть бути застосовані як за схемою працівник-роботодавець, так і роботодавець-працівник. Важливим моментом є те, що після здійснення відповідних процедур та досягнення попередніх домовленостей, в оптимальному випадку працівник запрошується на співбесіду і з ним укладається трудовий договір. У більшості ж випадків з такими працівниками оформлюють договір про надання послуг, виконання робіт, договір міні (частіше у сфері Інтернет – технологій) та ін., тим самим обмежуючи працівника-надомника в типових гарантіях, які б надавались йому при укладенні саме трудового договору.

Після визначення усіх положень договору, що укладається з надомником, відбувається найважливіший етап укладення трудового договору – його оформлення та підписання.

За сучасних обставин, у випадку, якщо переговори з працівником велись за допомогою мережі Інтернет, то для оформлення трудового договору його або запрошують прийти безпосередньо до підприємства, установи, організації, де він буде працювати, або ж все це відбувається за допомогою пошти. У такому випадку типова процедура виявляється такою: обговорення істотних умов договору, підготовка договору роботодавцем, ознайомлення майбутнього працівника з договором, надання згоди щодо такої редакції договору, підписання двох примірників документу та надсилання їх роботодавцеві поштою, повернення роботодавцем одного завіреного та підписаного примірника договору таким же способом.

Як бачимо, в час поширення технологій згадані альтернативні способи оформлення трудового договору аж ніяк не є сучасними та викликають багато сумнівів. Безумовно, спілкування з роботодавцем через “світову павутину” вже є проривом у цій сфері, однак досить нелогічним є укладення договору одразу, безпосередньо з роботодавцем, після певних домовленостей “online”. За умови пересилання договору поштою, незважаючи на те, яким саме чином було відправлено примірник, сама процедура може вийти доволі тривалою через те, що роботодавець та майбутній працівник можуть знаходитись або у віддалених куточках однієї країни, або ж взагалі в різних державах, що цілком є можливим.

Крім того, для організації оформлення трудового договору за допомогою Інтернет, на нашу думку, необхідно провести ряд підготовчих дій:

– перш за все, при Державній службі зайнятості України слід створити державний реєстр трудових договорів з надомниками, при чому, зробити його персоналізованим (для укладення договору з надомниками). Це сприятиме прозорості відносин, що будуть складатись, і дотриманню прав працівників роботодавцями;

– на Державну службу зайнятості покласти обов’язок щодо ведення державного реєстру трудових договорів з надомниками, розробити Положення про державний реєстр трудових договорів з надомниками, визначити відповідальних осіб за його впровадження та ведення, організувати систему таким чином, щоб неможливим було б видалення, редагування інформації реєстру на найнижчому рівні його ведення, встановити жорстку процедуру внесення змін;

– запровадити систему електронного підпису, що посвідчувався б посиленням сертифікатом ключа, виданим акредитованим центром сертифікації ключів, відповідно до Закону України “Про електронний цифровий підпис” від 22.05.2003 [8].

Основні етапи процедури оформлення трудового договору затвердити на законодавчому рівні такими:

- реєстрація роботодавцем трудового договору з надомником у Державній службі зайнятості України;
- отримання уповноваженим працівником, який відповідає за ведення реєстру, договору, перевірка його на відповідність законодавству, надання роботодавцеві позитивної відповіді безпосередньо за формою та змістом договору;
- направлення майбутньому працівникові електронною поштою (або за допомогою відповідно визначеної форми на сайті реєстру) листа з унікальним посиланням, яке надає можливість працівникові підтвердити свою згоду на укладення цього договору, застосовуючи електронний підпис заверений виключно посиленням сертифікатом ключа;
- надсилання роботодавцю листа із зазначенням згоди на укладення договору майбутнім працівником та підписання договору роботодавцем в аналогічному порядку;
- внесення роботодавцем на день початку фактичного виконання роботи надомником передбаченої фіксованої заробітної плати працівника за 1 місяць на спеціальний депозитний рахунок Державної служби зайнятості у визначеному державному банку;
- встановити цільове призначення отриманих відсотків із зазначених коштів виключно для фінансування дій, пов'язаних з веденням реєстру, його утриманням;
- після виконання першого завдання надомником, надання роботодавцем уповноваженому працівнику Державної служби зайнятості, що веде реєстр, письмового посвідченого дозволу на виплату переведених раніше коштів згідно з законодавством;
- виплата цих коштів уповноваженим працівником Державної служби зайнятості, що веде реєстр трудових договорів з надомниками, працівникові, з яким роботодавцем було укладено трудовий договір;
- переведення регулювання трудових правовідносин щодо виплати заробітної плати у звичайний режим;
- збереження інформації у реєстрі, організація доступу до неї працівника-надомника та роботодавця.

Висновки. Таким чином нами було дано загальну характеристику процедури укладення трудового договору з надомниками та особливостей його змісту, запропоновано удосконалення правового врегулювання трудових договорів даного виду, визначено перспективи впровадження запропонованої процедури укладення такого договору через Інтернет.

Законодавче врегулювання процедури реєстрації трудових договорів з надомниками та створення відповідного реєстру зазначених договорів, на нашу думку, є необхідним, і розширить легальне надомництво та підніме його на якісно новий рівень.

Список використаних джерел

1. Червінська Л. П. Інноваційна трудова діяльність: сутність, особливості / Л. П. Червінська, М. І. Кальницький // Проблеми науки. – 2010. – № 10. – С. 2–8.
2. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03.1991 року № 803-ХІІ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=803-12>. – Назва з екрана.
3. Положение об условиях труда надомников, утвержденное Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 29.09.1981 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0275400-81>. – Назва з екрана.
4. Васильченко Н. Правова проблема форми трудового договору / Н. Васильченко // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 9. – С. 65–68.
5. Галиця О. Новації проекту трудового кодексу України з питань укладання трудового договору / О. Галиця // Юридичний журнал. – 2011. – № 2. – С. 97–100.
6. Кодекс Законів про працю України: станом на 13.05.2011 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>. – Назва з екрана.
7. Аксенов И. С. Особенности правового регулирования труда надомников : автореф. дис. на соискание учетной степени кандидата юридических наук: спец. 12.00.05 “трудовое право; право социального обеспечения” / Аксенов Илья Сергеевич ;

Москва. Московская государственная юридическая академия имени О. Е. Кутафина.
– Москва, 2011. – 24 с.

8. Про електронний цифровий підпис : Закон України від 03.07.2003 року № 01-8/746, станом на 04.02.2009 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=852-15>. – Назва з екрана.

Горкуша, М. Ю. Особливості укладення трудового договору з надомниками: пропозиції законодавчого регулювання [Електронний ресурс] / М. Ю. Горкуша / Молодіжний науковий вісник Української академії банківської справи Національного банку України. – Режим доступу : <http://www.bulletin.uabs.edu.ua/store/jur/2011/9b26f79cb20aeac2741869524b086326.pdf>