

8. Костюк В.Л. Конституційне право на соціальний захист в умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В.Л. Костюк // Публічне право. 2015. № 2 (18). С. 252-259.
9. Про прожитковий мінімум: Закон України 15 липня 1999 року № 966-XIV. Відомості Верховної Ради України. 1999. № 38. Ст. 348.
10. Про Державний бюджет на 2019 рік: Закон України від 23 листопада 2018 року № 2629-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2018. № 50. Ст. 400.

Ключові слова: соціальний захист, соціальні послуги, особа з інвалідністю, реабілітація, соціальні стандарти, інклюзивне суспільство.

Ключевые слова: социальная защита, социальные услуги, человек с инвалидностью, реабилитация, социальные стандарты, инклюзивное общество.

Key words: social protection, social services, a person with a disability, rehabilitation, social standards, inclusive society.

НАНЬЄВА МАРІЯ ІВАНІВНА

Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

ЗАКРІПЛЕННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

У чинному Кодексі законів про працю України (далі-КЗпП) норми про трудовий договір з надомними працівниками, домашніми працівниками, дистанційними працівниками, договір про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства відсутні [1], що свідчить про його невідповідність сучасним потребам регулювання трудових відносин. До того ж, хоча у проєкті Трудового кодексу України закріплено більше видів трудових договорів порівняно з чинним КЗпП України, проте відсутні норми про дистанційну роботу, домашню роботу.

Норми про названі види договорів закріплені у кодексах багатьох зарубіжних країн. Зокрема, про надання послуг особистого характеру (ст. 97 ТК Вірменії, ст. 116 ТК Литовської Республіки), домашню працю (ст. 136 ТК Казахстану, ст. 296 ТК Туркменістану), дистанційну працю (ст. 138 ТК Казахстану, глава) та ін.

Трудовий договір з надомниками відображає специфіку надомної праці, яка полягає в тому, що надомники за винагороду виконують у власному домі або в будь-якому іншому належному їм приміщенні роботу за допомогою членів сім'ї, які з ним мешкають.

Відповідно до ст. 304 ТК Республіки Білорусь [2] працівники-надомники – це особи, які уклали трудовий договір з наймачем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів та з викорис-

танням обладнання, інструментів, механізмів і пристосувань, що надаються наймачем або придбаних за рахунок його коштів.

Регулюванню праці надомників у ТК Республіки Казахстан [3] присвячено главу 22. Відповідно до частини першої ст.219 цього Кодексу, надомними працівниками вважаються особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи на дому особистою працею зі своїми матеріалами і з використанням свого обладнання, інструментів і приладів або виділених роботодавцем або придбаних за рахунок коштів роботодавця. У ст.220 ТК Республіки Казахстан визначаються умови праці надомних працівників.

Надомна праця знайшла продовження в іншому різновиді трудового договору – телероботі. Це форма роботи, в процесі якої використовуються різні види телекомунікаційного зв'язку і яка може бути виконана як безпосередньо у фірмі, так і за її межами, зокрема, й у дома [4, с. 100].

Трудовий кодекс Республіки Казахстан доповнено гл. 23-1 «Особливості регулювання праці працівників, зайнятих на дистанційній роботі». Відповідно до ст. 221-1 ТК Республіки Казахстан, дистанційна робота – це особлива форма здійснення трудового процесу за межами місця розташування роботодавця із застосуванням у процесі роботи інформаційних та комунікаційних технологій.

Окрема глава 49.1 «Особливості регулювання праці дистанційних працівників» міститься у частині IV Розділу XII «Особливості регулювання праці окремих категорій працівників» ТК РФ [5]. Відповідно до ст. 312.1 дистанційною роботою є виконання визначеною трудовим договором трудової функції поза місцем знаходження роботодавця, його філіалу, представництва, іншого відокремленого структурного підрозділу, включаючи розташовані в іншій місцевості, поза стаціонарного робочого місця, території або об'єкту, які прямо чи непрямо перебувають під контролем роботодавця, за умови використання для виконання даної трудової функції та для здійснення взаємодії між роботодавцем і працівником з питань, пов'язаних з її виконанням, інформаційно-телекомунікаційних мереж загального користування, в тому числі мережі «Інтернет».

Особливості укладення та зміни умов трудового договору про дистанційну роботу передбачені ст. 312.2 ТК РФ. Особливістю даного договору є те, що він може укладатися шляхом обміну електронними документами. При цьому в якості місця укладення трудового договору, угод про зміну визначених сторонами умов трудового договору про дистанційну роботу зазначається місце знаходження роботодавця.

В разі, якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладений шляхом обміну електронними документами, роботодавець не пізніше трьох календарних днів з дня укладення даного трудового договору зобов'язаний направити дистанційному працівнику поштою рекомендованим листом з повідомленням оформлений належним чином екземпляр даного трудового договору на паперовому носії.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу шляхом обміну електронними документами документи, передбачені Кодексом,

можуть бути пред'явлені роботодавцю особою, яка поступає на дистанційну роботу, в формі електронного документа. На вимогу роботодавця дана особа зобов'язана направити йому поштою рекомендованим листом з повідомленням нотаріально засвідчені копії зазначених документів на паперовому носії.

Якщо трудовий договір про дистанційну роботу укладається шляхом обміну електронними документами особою, яка вперше укладає трудовий договір, дана особа отримує страхове свідоцтво обов'язкового пенсійного страхування самостійно.

Ознайомлення особи, яка уклала трудовий договір про дистанційну роботу, з документами, передбаченими Кодексом, може здійснюватися шляхом обміну електронними документами.

За угодою сторін трудового договору про дистанційну роботу відомості про дистанційну роботу можуть не заноситися до трудової книжки дистанційного працівника, а при укладенні трудового договору вперше трудова книжка дистанційному працівнику може не оформлятися. В цих випадках основним документом про трудову діяльність і трудовий стаж дистанційного працівника є екземпляр трудового договору про дистанційну працю.

За відсутності зазначеної вище угоди дистанційний працівник подає роботодавцю трудову книжку особисто або направляє її поштою рекомендованим листом з повідомленням.

Трудовий договір з домашніми працівниками відрізняється від договору з надомниками за місцем виконання трудової функції. Відповідно до ст.308 ТК Республіки Білорусь [2], домашні працівники – це особи, які виконують за трудовим договором роботу в домашньому господарстві громадян, які надають їм технічну допомогу в літературній, іншій творчій діяльності та інші види послуг, передбачені законодавством. Аналогічне визначення міститься й у ст. 214 ТК Республіки Казахстан.

До глави 26 «Особливості регулювання праці домашніх працівників» ТК Республіки Білорусь включено окрему ст. 309 «Укладення трудового договору». У частині першій даної статті передбачається, що трудовий договір з домашнім працівником не укладається, якщо робота носить короткостроковий характер (до 10 днів або у загальній сумі протягом місяця). Що стосується укладеного трудового договору, то відповідно до частини другої зазначеної статті укладений трудовий договір з домашнім працівником має бути зареєстрований у місцевому виконавчому і розпорядчому органів первинного територіального рівня не пізніше семи днів після підписання його сторонами.

Отже, перевагою трудових кодексів окремих зарубіжних країн порівняно з чинним КЗпП, проектом ТК України є закріплення саме таких видів трудового договору, як трудовий договір про надомну працю, про домашню працю, про дистанційну працю, про надання послуг особистого характеру для ведення домашнього господарства. Це є свідченням імплементації у національне трудове законодавство міжнародних трудових стандартів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці, врахування поширення нетипових форм зайнятості в

умовах глобалізації світової економіки і необхідності захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 года № 263-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – Ст. 2/70.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23.11.2015 года № 414-V.
4. Лушников А.М., Фомина М.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений при нестандартных формах занятости: опыт стран Запада // Труд за рубежом. – 2007. – № 2. – С. 88-109.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ.

Ключові слова: трудовий договір, види трудового договору, законодавство окремих зарубіжних країн.

Ключевые слова: трудовой договор, виды трудового договора, законодательство отдельных зарубежных стран.

Key words: labor contract, types of labor contract, legislation of certain foreign countries.

ШЕЛУДЯКОВ РОМАН СЕРГІЙОВИЧ

Криворізький факультет

Національного університету «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри конституційного, міжнародного та приватного права,
кандидат юридичних наук

СПЕЦИФІКА ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ

Трудова діяльність працівників поліції як державних службовців характеризується певною сутністю, що охоплює склад факторів, які впливають на визначення в подальшому особливостей такої трудової діяльності. Так, зокрема сутність трудової діяльності працівників поліції, на наш погляд, охоплює: 1) наявність обмежень в частині зайняття трудовою діяльністю в інших сферах; 2) кожен працівник поліції виконує свої трудові обов'язки задля ефективного здійснення органами поліції суспільно важливих функцій; 3) трудова діяльність працівників передбачає наявність у них особливих прав, що їм гарантує їх роботодавець – держава в особі уповноваженого керівника поліції.

Характеризуючи ці сутнісні характеристики можемо зауважити, що трудова діяльність працівників поліції пов'язана з рядом антикорупційних і діяльнісних обмежень, що обумовлює проходження ними служби в органах поліції. Так, у ст. 66 Закону України «Про Національну поліцію» [1] передбачено ті ж обмеження, що й у Законі України «Про запобігання корупції», Законі України «Про прокуратуру», Законі Украї-