

УДК 347.999

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.21>

## ЧЛЕНИ ДОМАШНЬОГО ГОСПОДАРСТВА: ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ

**Мокрицька Н.П.,**

доцент кафедри господарсько-правових дисциплін,  
кандидат юридичних наук, доцент,  
Львівський державний університет внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0003-0318-5285>

### **Мокрицька Н.П. Члени домашнього господарства: проблеми правового статусу.**

У статті проведено комплексне дослідження правового статусу членів домашнього господарства як суб'єкта у трудових відносинах щодо застосування домашньої праці відповідно до Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників, стану її імплементації в Україні, внесення пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства з метою ефективної реалізації прав домашніх працівників.

Актуальність теми обумовлено тим, що Україна наблизилася до завершення процесу ратифікації Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників. Наразі розроблений відповідний законопроект, який має на меті доповнити Кодекс законів про працю України положеннями, які спрямовані на регулювання відносин домашніх працівників за трудовим договором з фізичною особою. Відтак домашні працівники будуть введені у сферу дії трудового права, а члени домашнього господарства набудуть повноважень роботодавця у межах дії трудового договору. При цьому стороною трудового договору – роботодавцем стане один з членів домашнього господарства.

Зроблено спробу визначити поняття та ознаки членів домашнього господарства на основі аналізу Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників, чинного законодавства України та результатів проведеної законопроектної роботи. Зокрема, в Україні запропоновано використовувати домашню працю на основі трудового договору лише фізичним особам, які передусім об'єднані такими важливими ознаками як спільне проживання в одному жилу приміщенні (жилу будинку) або його частині, ведення спільного господарства, повністю або часткове об'єднання своїх коштів та їх витрати. Доведено необхідність відносити до членів домашнього господарства і осіб, які хоч і не підпадають під ознаки членів домашнього господарства, але є членами сім'ї у розумінні ст. 3 Сімейного кодексу України.

Аргументовано, що у Конвенції використовується для позначення роботодавця термін

«household», що у перекладі з англійської мови означає як групу людей, які проживають разом так і застосується до будинку, квартири та людей, які там проживають. Обґрунтовано вважати, що Конвенція не забороняє застосувати домашню працю юридичним особам, але дозволяє встановлювати обмеження національним законодавством.

**Ключові слова:** домашня праця, трудовий договір, члени домашнього господарства, домашнє господарство.

### **Mokrytska N.P. Household members: problems of legal status.**

The article carries out a comprehensive study of the legal status of household members as a subject in labor relations regarding the use of domestic work in accordance with the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers, the state of its implementation in Ukraine, proposals for improving national legislation in order to effectively implement the rights of domestic workers.

The topicality of the topic is due to the fact that Ukraine has come close to completing the ratification process of the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers. Currently, a corresponding draft law has been developed, which aims to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine with provisions aimed at regulating the relations of domestic workers under an employment contract with an individual. Therefore, domestic workers will be included in the scope of labor law, and members of the household will acquire the powers of the employer within the scope of the employment contract. At the same time, one of the members of the household will become a party to the employment contract - the employer.

An attempt was made to define the concepts and characteristics of household members based on the analysis of the ILO Convention on Decent Work for Domestic Workers, the current legislation of Ukraine and the results of the legislative work. In particular, in Ukraine it is proposed to use domestic work on the basis of an

employment contract only for individuals who are primarily united by such important features as living together in the same residential premises (residential building) or part of it, running a joint household, fully or partially combining their funds and their expenses. It has been proven the need to refer to household members as well as persons who, although they do not fall under the characteristics of household members, but are family members within the meaning of Art. 3 of the Family Code of Ukraine.

It is argued that the Convention uses the term «household» to refer to the employer, which in translation from English means both a group of people who live together and applies to a house, an apartment and the people who live there. It is reasonable to believe that the Convention does not prohibit the use of domestic work by legal entities, but allows the establishment of restrictions by national legislation.

**Key words:** domestic work, employment contract, household members, household.

**Постановка проблеми.** З поміж різноманітних форм реалізації права на працю сфера застосування домашньої праці не отримала належного правового регулювання трудовим законодавством. Згадка на такого роботодавця як фізичну особу, яка використовує найману працю, пов'язану з наданням послуг (кухарі, няньки, водії тощо) є у наказі Мінпраці України від 08.06.2001 р. № 260 «Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю» [1], який залишається чинним лише в частині можливості застосування типової форми трудового договору. Також в Україні поки що не ратифіковано Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників № 189 від 16.06.2011 р. [2], яка стала першим міжнародним взірцем правової регламентації відносин домашньої праці у сфері трудового права та окреслила в цілому правовий статус такого роботодавця. Важливим доповненням до неї є Рекомендація МОП № 201 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. [3]. Процес ратифікації положень цього міжнародного документу в Україні триває. Наразі є розробленим для внесення до порядку денного № 1809-IX від 19.10.2021 р. Верховної Ради України «Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 09.07.2021 р. № 5695-1 [4] Ним запропоновано Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [5] (далі – КЗП України) доповнити окремою Главою XI-А «Особливості праці домашніх працівників за трудовим договором з фі-

зичною особою роботодавцем», який започатковує новий підхід до регламентації повноважень роботодавця як сторони трудового договору про домашню працю.

**Стан опрацювання цієї проблематики.** Окремі питання праці домашніх працівників досліджували С.В. Венедіктов, М.І. Іншин, І.В. Лагутіна, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші. О.С. Погорелова досліджувала міжнародні стандарти щодо регулювання домашньої праці [6] Особливості укладення трудового договору з домашніми працівниками за законодавством України та окремих зарубіжних країн проаналізовано М.І. Наньєвою.[7] Функціонування нетипових форм зайнятості у тому числі і домашньої праці з'ясовано у працях Римар І.А. [8] Значну увагу щодо питань охорони праці домашніх працівників приділяли А.Я. Бартків [9], О.А. Яковлев. [10]

**Метою цієї статті є** комплексне дослідження правового статусу членів домашнього господарства як суб'єкта у трудових відносинах щодо застосування домашньої праці відповідно до Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників, стану її імплементації в Україні, внесення пропозицій щодо вдосконалення національного законодавства з метою ефективної реалізації прав домашніх працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародним документом, який визначає статус членів домашнього господарства є Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників. Відповідно до ст. 1 цього акту домашня праця означає роботу, яка виконується у домогосподарстві або для домогосподарства на професійній основі; термін домашній працівник означає будь-яку особу, зайняту домашньою роботою в рамках трудових відносин.

Для позначення поняття «домогосподарство» в англійській діловій мові застосовується поняття «household», що означає загалом групу людей, часто сім'ю, які живуть разом у будинку або квартирі. Окрім цього поняття «household» вживається у значенні певної цілісності, тобто будинку чи квартири та людей, які там проживають. [11]

Зокрема зазначена Конвенція застосовує цей термін з прив'язкою до здійснення трудової функції працівником для домашнього господарства або у домашньому господарстві - «performed in or for a household or households», у тому числі і у множині, так і до місця проживання домашніх працівників «reside in the household». Також застосовується поняття «household members» (члени домашнього господарства) в окремій нормі Конвенції, яка передбачає, що домашні працівники, які проживають у домогосподарстві, не зобов'язані залишатися в домогосподарстві або з членами

домогосподарства протягом періодів щоденного та щотижневого відпочинку або щорічної відпустки. (ст. 9 Конвенції).

Акцентуючи на цьому увагу, додамо, що відповідно до Системи національних рахунків (СНР-2008), домогосподарство визначається як «група осіб, які спільно живуть, які об'єднують частину або весь свій дохід і багатство та споживають певні види товарів і послуг колективно, головним чином це житло та їжа». Таким чином, це визначення включає домашній персонал у склад осіб домашнього господарства. [12]

Отже загалом домашнє господарство асоціюється з відповідною групою людей, які живуть під одним дахом у певному будинку (квартирі). Здійснення трудової функції домашніх працівником передбачає виконання роботи у чи для домашнього господарства, яке об'єднує в цілісну єдину систему людей та житло, у якому вони **спільно** проживають. Проте чи може бути домогосподарством соціальною структурою, яка пов'язує відповідне помешкання лише з однією людиною? На нашу думку, відповідь на це питання мала б лежати у площині відповідного національного законодавства.

Інший важливий аспект полягає у необхідності виокремлення з домашнього господарства юридичних та фізичних осіб, які можуть бути потенційними роботодавцями для домашніх працівників, але не належать до домашнього господарства. Адже заборони означений документ не містить. До того ж Конвенція МОП про гідну працю домашніх працівників взагалі не позначає роботодавця для домашнього працівника, роблячи акцент лише на понятті де і для кого здійснюється домашня праця. Логічно, що окрема юридична чи фізична особа може найняти працівника для виконання роботи для чи у домашньому господарстві.

Відтак зазначимо, що обмеження мають визначатися на рівні національного законодавства. В окремих країнах роботодавцем може бути вся родина/домогосподарство (наприклад, Бразилія та Болгарія) або навіть представник чи агент фізична особа (наприклад, Барбадос). Крім того, згідно з деяким законодавством, роботодавцем може бути третя особа, наприклад а визнане агентство охорони здоров'я (наприклад, США). У цьому конкретному випадку домашні працівники – часто мігранти – все ще мають спільну рису роботи в приватному домогосподарстві, але замість того, щоб бути найнятими безпосередньо домогосподарство, вони залучені в тристоронні трудові відносини, де агентство діє як посередник, отримуючи оплату від домогосподарства та, згодом, компенсуючи працівнику після виконання всіх відповідні внески на соціальне страхування. [13]

Отже домашній працівник безпосередньо виконує роботу для чи у домашньому господарстві, але може мати роботодавця (юридичну чи фізичну обобу», яка не є частиною домашнього господарства.

У єдиному рішенні Суду Європейського Союзу у справі домашніх працівник уточнюється, що домашні працівники виконують роботу в приватному будинку свого роботодавця або для нього, характеризуються специфікою свого робочого місця, тобто приватного домогосподарства свого роботодавця; непрофесійний характер їхніх роботодавців, якими найчастіше є приватні родини, а не власники бізнесу. [14]

Відтак вважаємо, що пошук прийняттого підходу у визначенні правового статусу роботодавця у відносинах з домашніх працівником для нашої держави мав би все ж таки бути пов'язаний з законодавством України.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI визначає роботодавця як юридичну особу (підприємство, установа, організація) або фізичну особу - підприємця, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб ( ст.1 акту). [15]

Відповідно до ст. змісту 21 КЗпП України роботодавцем є як юридична так і фізична особа. Зазначимо, що не має вказівки на можливість застосування найманої праці винятково підприємцями. [5]

Відтак допоки в Україні не регламентовано застосування домашньої праці, роботодавцями можуть бути як юридичні так і фізичні особи без прив'язки до домашнього господарства. Однак, оскільки в Україні вже обговорюється Проект Закону України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про домашніх працівників № 189» [16], то її норми вочевидь будуть мати пріоритетне значення для викладу змісту правових положень домашньої праці в національному законодавстві.

Наразі є тільки Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників. В частині визначення правового статусу роботодавця у законопроекті варто зазначити, що його повнота заслуговує на увагу. Зокрема, у запропонованій ст. 173-1 КЗпП України передбачено, що домашня праця – це робота, яка виконується на умовах трудового договору з метою обслуговування домашнього господарства (сім'ї). Домашнім господарством вважається сукупність осіб (членів домашнього господарства), які спільно проживають в одному житловому приміщенні або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують свої кошти та витрачають їх.

Домашнє господарство може складатися з однієї особи. Роботодавцем вважається фізична особа, яка є одним із членів домашнього господарства.» [4].

Отже законопроект акцентує увагу на обслуговуванні домашнього господарства як спільноти людей, які разом проживають в одному житловому приміщенні або його частині.

Як бачимо істотною ознакою є спільне проживання фізичних осіб в одному житловому приміщенні або його частині та пов'язане з ним – ведення спільного побуту та повне чи часткове об'єднання своїх коштів та їх витрати. Це дуже важливо, тому що спільний найм приміщення теж обумовлює фактичне спільне проживання. Окрім цього домашні працівники теж можуть проживати разом з членами домашнього господарства, у тому числі з іншим домашнім персоналом.

Разом з тим законопроект поряд з поняттям «домашнє господарство» послуговується синонімом «сім'я». У контексті положень ст. 3 Сімейного кодексу України від 10.01.2002 р. № 2947-III сім'ю складають особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Подружжя вважається сім'єю і тоді, коли дружина та чоловік у зв'язку з навчанням, роботою, лікуванням, необхідністю догляду за батьками, дітьми та з інших поважних причин не проживають спільно. Дитина належить до сім'ї своїх батьків і тоді, коли спільно з ними не проживає. Сім'я створюється на підставі шлюбу, кровного споріднення, усиновлення, а також на інших підставах, не заборонених законом і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства. [17].

До таких поважних причин можна віднести проходження чоловіком військової служби, реєстрація та постійне проживання у військовій частині. [18]

Відтак можна зробити висновок, що обслуговування домашнього господарства може передбачати використання домашньої праці членами сім'ї, які не проживають спільно. Можливо у такий спосіб законодавець намагається поширити спільноту домашнього господарства і на осіб, які є членами сім'ї, але разом не проживають. Роботодавець може теж проживати окремо від інших членів сім'ї. Не має вказівки у законопроекті на те, що таке спільне проживання має бути не постійним, тому час від часу особа може бути присутня у будинку (квартирі) і отримувати доступ щодо домашнього обслуговування.

Використання поняття «сім'я» поруч з терміном «домашнє господарство» виправдовує ту обставину, що домашні працівники не зобов'язані обслуговувати інших осіб, які не є члена-

ми домашнього господарства (сім'ї) Наприклад, гостей під час відвідин, інших працівників у домашньому господарстві тощо. Очевидно, це має бути окремим питанням погодження у трудовому договорі. Більше того, доцільно визначити і конкретизувати перелік членів домашнього господарства (сім'ї), які обслуговуються домашнім працівником.

Окремої уваги потребує поширення виконання трудової функції домашнім працівником на тимчасових мешканців. Відповідно до ст. 98 Житлового кодексу України від 30.06.1983 р. № 5464-X наймач жилого приміщення та члени його сім'ї, які проживають разом з ним, можуть за взаємною згодою дозволити тимчасове проживання в жилому приміщенні, що є в їх користуванні, інших осіб без стягнення плати за користування приміщенням (тимчасових жильців), в тому числі опікуна чи піклувальника, який не є членом сім'ї наймача. [19] На нашу думку, тимчасові жильці не є членами домашнього господарства, тому що у цьому випадку відсутні такі ознаки домашнього господарства як забезпечення себе всім необхідним для життя, ведення спільного господарства, повністю або часткове об'єднання своїх коштів та їх витрати. Також відповідно до ст. 4 цього акту передбачено, що житловий фонд України становлять жилі, а не житлові приміщення та будинки і, як видається, варто послуговуватися цими термінами.

Однією з ознак домашнього господарства, яка пропонується проаналізованим законопроектом є можливість повністю або частково об'єднувати свої кошти та витратити їх. В такий спосіб до членів домашнього господарства не можна віднести утриманців, які не мають засобів до існування.

З огляду на вищевикладене пропонуємо розглядати членів домашнього господарства як фізичних осіб, які спільно проживають в одному жилому приміщенні (жилому будинку) або його частині, забезпечують себе всім необхідним для життя, ведуть спільне господарство, повністю або частково об'єднують свої кошти та витрачають їх. Також до членів домашнього господарства належать особи, які хоч і не підпадають під ознаки членів домашнього господарства, але є членами сім'ї у розумінні ст. 3 Сімейного кодексу України.

**Висновки.** Проаналізована Конвенція МОП, чинне законодавство України та результати проведеної законопроектної роботи на шляху до ратифікації цього міжнародного документу в Україні свідчить про значні досягнення, які будуть сприяти належній регламентації домашньої праці в національному законодавстві та введення домашніх працівників в дію трудового права.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю ; Наказ Мінпраці України від 08.06.2001 р. № 260 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text> (дата звернення 21.12.2022).
2. Конвенції МОП про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011 р. № 189. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C189:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C189:NO) (дата звернення 21.12.2022).
3. Рекомендація МОП № 201 про гідну працю домашніх працівників від 16.06.2011р. URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R201:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201:NO) (дата звернення 21.12.2022).
4. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників № 5695-1 від 09.07.2021 URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=72468](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=72468) (дата звернення 21.12.2022).
5. Погорелова О. Міжнародні стандарти щодо регулювання домашньої праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 3(110)/2019. С. 25–28 URL : [http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/N\\_110\\_2019\\_Pohorielova.pdf](http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/N_110_2019_Pohorielova.pdf).
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 21.12.2022).
7. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук (доктора філософії) зі спеціальності 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення (081Право). Одеса. 2017. 210 с.
8. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 Одеса, 2015. 210 с.
9. Бартків А.Я. Особливості правового регулювання праці працівників, що працюють у фізичних осіб за трудовим договором: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2012. 20 с.
10. Яковлев О.А. Правові засади встановлення умов праці за трудовим законодавством України. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Харків, 2019. 460 с.
11. Cambridge Dictionary URL: <https://dictionary.cambridge.org/pl/dictionary/english/household>.
12. Giordano, C. (2022). Analysis of Contemporary Paid Domestic Work in Europe: Similarities and Differences Between EU Member States. In: *Ethnicisation and Domesticisation. Migration, Diasporas and Citizenship*. Palgrave Macmillan, Cham. URL: [https://doi.org/10.1007/978-3-031-16041-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-031-16041-7_3).
13. Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection / International Labour. Geneva: ILO, 2013 URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf).
14. Chierigato, E. The first CJEU decision on domestic workers: the role of EU equality law in challenging unjustified exclusions from labour rights and social protections URL: <https://europeanlawblog.eu/2022/03/08/the-first-cjeu-decision-on-domestic-workers-the-role-of-eu-equality-law-in-challenging-unjustified-exclusions-from-labour-rights-and-social-protections/>.
15. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення 21.12.2022).
16. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про домашніх працівників № 189: проект Закону України URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?id=5625942e-d97a-439e-a7c9-2c35900155f1&lang=uk-UA&title=ProktZakonuUkrainiProRatifikatsiiuKonventsiiMizhnarodnoiOrganizatsiiPratsiProDomashnikhPratsivnikiv189-> (дата звернення 21.12.2022).
17. Сімейний кодекс України від 10.01.2002 р. № 2947-III URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text> (дата звернення 21.12.2022).
18. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають між осо-

бами, які проживають однією сім'єю, але не перебувають у шлюбі. 2020. 35 с. URL: [https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new\\_folder\\_for\\_uploads/supreme/Oglyad\\_KCS\\_podr\\_1.pdf](https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/Oglyad_KCS_podr_1.pdf).

19. Житловий кодекс України від 30.06.1983 р. № 5464-Х URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5464-10?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%89#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5464-10?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D1%96%D1%89#w1_1) (дата звернення 21.12.2022).