

УДК 349.2(477)

ПРАВОВА ПРИРОДА СУСПІЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАПОЗИЧЕНОЇ (ЛІЗИНГОВОЇ) ПРАЦІ

В. Гураш

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

Досліджено правову природу суспільно-трудових відносин запозиченої (лізингової) праці. На основі аналізу законодавства зарубіжних держав подано визначення запозиченої (лізингової) праці; окреслено її специфічні риси, порівняно з класичними трудовими відносинами найманої праці. Обґрунтовано, що запозичена (лізингова) праця є різновидом трудових відносин найманої праці. Головним аргументом при цьому слугує те, що у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці працівник є організаційно підпорядкованим і фінансово залежним від роботодавця.

Ключові слова: запозичена (лізингова) праця, трудові відносини найманої праці, приватне агентство зайнятості, організація-користувач, роботодавець, місце праці, робоче місце.

Поряд з класичними трудовими відносинами найманої праці в Україні з'являються трудові відносини запозиченої (лізингової) праці. Про їх існування засвідчує господарська діяльність спеціалізованих агентств, яка полягає у лізингу праці та використанні запозиченої (лізингової) праці українськими роботодавцями. Правова природа відносин запозиченої (лізингової) праці була предметом дослідження таких зарубіжних вчених, як С. Віне, М. Родрігес Пінеро Пойо, Е. Соль, Д. Сторрі, К. Шаяре, П. Шурен, С. Хансен. Втім, у науці трудового права України, а також у національному трудовому законодавстві нез'ясованою є проблема про можливість поширення на запозичену (лізингову) працю сфери дії трудового законодавства, на вирішення якої спрямована ця стаття.

Аналізуючи Конвенцію Міжнародної організації праці «Про приватні агентства зайнятості» № 181 від 3 липня 1997 р. (далі у тексті – Конвенція № 181) [11], Директиву Європейського Союзу «Про тимчасову працю агентства» від 19 листопада 2008 р. [8], а також законодавство окремих зарубіжних держав [13], можна визначити, що суть відносин запозиченої (лізингової) праці, полягає у тому, що працівник, укладаючи трудовий договір з одним суб'єктом (агентством), працює на користь, під контролем та за вказівками щодо конкретних робочих завдань іншого суб'єкта (організації).

Зокрема, у відносинах запозиченої (лізингової) праці, працівник укладає трудовий договір з агентством, тому між цими суб'єктами виникають трудові відносини найманої праці, що належать до предмета трудового права. Однак, навряд чи ці відносини можна вважати «повноцінними» трудовими відносинами найманої праці. Річ у тім, що агенство виконує винятково обов'язок оплати праці працівника та зробить внески на його загальнообов'язкове державне соціальне страхування [16].

Натомість фактично конкретні робочі завдання для працівника встановлюються організацією. Останній суб'єкт також підпорядковує працівника своєму внутрішньому трудовому розпорядку та щоденно контролює його роботу. Незважаючи

на існування зазначених фактичних відносин, між працівником та організацією не укладається трудового договору [13]. З огляду на відсутність формальної підстави, яка би визначала факт існування відносин між працівником та організацією, окремі вчені приходять до висновку, що між цими суб'єктами безпосередньо немає жодних відносин. Натомість, працівник у відносинах з організацією фігурує як представник агентства, з яким в організації виникають цивільні правовідносини на підставі цивільно-правового договору [1, с. 114; 5, с. 43–46].

Не підтримуємо зазначену позицію і ось чому. Хоча трудовий договір працівник укладає з агентством, частина прав та обов'язків за цим договором реалізується між працівником та організацією. Інакше кажучи, увесь комплекс прав та обов'язків, визначених у трудовому договорі, реалізується тільки у єдиних відносинах працівника з агентством та організацією. Самостійно відносини працівника та агентства, а також відносини працівника з організацією не існують, що засвідчує єдність відносин трьох суб'єктів, які виникають на підставі трудового договору. Більше того, оскільки у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці, праця працівника організаційно підпорядкована господарській владі організації, фінансово залежна від агентства, такі відносини за своїм характером є трудовими відносинами найманої праці.

Так, за законодавством багатьох зарубіжних держав відносини запозиченої (лізингової) праці вважаються різновидом трудових відносин найманої праці, відповідно на них поширюється сфера дії трудового права [12; 16]. Водночас, в Україні невирішеним є питання про можливість поширення на відносини запозиченої (лізингової) праці сфери дії трудового права, а також про правовий статус їх суб'єктів. До того ж, в Україні відносини запозиченої (лізингової) праці є засобом порушення трудових прав людини, а також замінюють «класичні» трудові відносини найманої праці, про що можна судити з наступної судової справи.

Працівник впродовж трьох років працював у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» на посаді старшого контролера-ревізора відділу безпеки. У квітні 2011 р. всім працівникам служби безпеки у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» було повідомлено, що з 1 травня 2011 р. охорону у торговельному центрі буде здійснювати ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» і якщо хто бажає перейти працювати до цього агентства, то може це зробити. Трудовий договір з працівником та торговельним центром «Нова лінія – Харків» було припинено. Натомість, працівник написав заяву про прийняття його на роботу до ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» і 1 травня 2011 р. працівнику видали службове посвідчення № 1 про те, що він є працівником ТзОВ «Агентство безпеки «Куб» та має право здійснювати комплексний контроль і охорону на об'єктах замовників. При цьому працівник продовжував працювати у торговельному центрі «Нова лінія – Харків» та підпорядковуватися внутрішньому трудовому розпорядкові останнього. 25 травня 2011 р. працівника телефоном повідомили про те, що його звільнено, оскільки він не пройшов випробування. Працівник звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі у ТзОВ «Агентство безпеки «Куб». Останнє не визнавало факт існування трудових відносин найманої праці, а стосовно посвідчення працівника вказувалося, що відповідачеві не відомо, як воно потрапило до рук працівника [4].

На наш погляд, у наведеній ситуації фактично виникли трудові відносини запозиченої (лізингової) праці. Формально працівник уклав трудовий договір з одним суб'єктом (ТзОВ «Агентство безпеки «Куб»). Про укладення трудового договору свідчить подання відповідної заяви працівником та волевиявлення ТзОВ

«Агентство безпеки «Куб» щодо прийняття працівника на роботу у формі видачі йому службового посвідчення. Фактично працівник працював на користь, під контролем та за вказівками іншого суб'єкта (торговельний центр «Нова лінія – Харків»), який допустив його до роботи. Зазначені відносини виникли між трьома суб'єктами та, на наш погляд, мають характер трудових відносин найманої праці. Річ у тім, що праця працівника організаційно підпорядковувалася господарській владі іншого суб'єкта, а також працівник отримував винагороду за свою працю від іншого суб'єкта.

Попри це, порівняно із класичними трудовими відносинами найманої праці, трудові відносини запозиченої (лізингової) праці, характеризуються низкою специфічних рис.

У класичних трудових відносинах найманої праці беруть участь два суб'єкта: працівник та роботодавець, тоді як у відносинах запозиченої (лізингової) праці – три суб'єкта: працівник, агентство та організація. З огляду на зазначене на особливу увагу заслуговує аналіз проблеми хто з двох суб'єктів – агентство чи організація – є роботодавцем для працівника.

Правовий статус роботодавця характеризується організаційним та майновим критеріями [7, с. 11]. Організаційний критерій стосується можливості роботодавця наймати і звільняти працівника, організовувати працю, забезпечувати охорону праці. А майновий критерій відображає здатність роботодавця оплатити працю.

Конвенція № 181 дає змогу державам-учасницям на власний розсуд розділити права та обов'язки роботодавця між агентством та організацією [11]. У деяких державах такий розподіл здійснено на централізованому рівні у нормативно-правових актах, що ухвалюються центральними органами влади. Йдеться про Федеративну Республіку Німеччина, Королівство Іспанія, Французьку, Португальську, Італійську республіки, Австралійський Союз та Японію [12; 13; 15; 16]. Натомість у королівствах Швеція та Нідерланди, а також у Фінляндській Республіці такий розподіл відбувається у договірному порядку в різного рівня актах соціального партнерства, у трудових договорах, або ж у цивільних договорах між агентством та організацією самостійно [9; 10; 14].

З практики правового регулювання трудових відносин запозиченої (лізингової) праці у зарубіжних країнах вбачається, що, за змістом права та обов'язки роботодавця між агентством та організацією, зазвичай, розділяються так.

Зокрема, агентство укладає з працівником трудовий договір, має право заохочувати та притягати його до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, зобов'язане оплачувати працю працівників, сплачувати внески на соціальне страхування, а також інші виплати визначені законодавством.

Своєю чергою, організація має право безпосередньо вимагати від працівника виконання визначеної трудовим договором з агентством трудової функції, підпорядковувати працю працівника своєму внутрішньо-трудоному розпорядку та вимогам локальних нормативно-правових актів, визначати режим робочого часу, встановлювати конкретні завдання та контролювати їх виконання. Організація зобов'язана організовувати працю працівника, забезпечувати належні та здорові умови праці працівникам.

Зобов'язання щодо відшкодування шкоди за порушення трудового законодавства агентством та (або) організацією є субсидіарними, а в деяких випадках солідарними.

З огляду на зазначене, ані агентство, ані організація, самостійно не наділені усією повнотою прав та не виконують усієї повноти обов'язків роботодавця за

трудохим правом. Лише разом ці суб'єкти реалізують функцію роботодавця у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці. Можна дійти висновку, що роботодавцем у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці є як агентство, так і організація. При цьому варто наголосити, що агентство та організація не є двома окремими роботодавцями у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці. Ці суб'єкти разом, так би мовити, формують фігуру єдиного роботодавця для працівника у трудових відносинах запозиченої (лізингової) праці.

Участь у відносинах запозиченої (лізингової) праці одразу трьох суб'єктів впливає на зміст трудового договору запозиченої (лізингової) праці. Це стосується насамперед визначення таких умов трудового договору, як місце праці та робоче місце працівника.

Як відомо, місце праці характеризує правове становище роботодавця як учасника трудових правовідносин, у трудовому договорі воно визначається місцезнаходженням роботодавця юридичної особи або її структурного утворення та місцем реєстрації роботодавця – фізичної особи в органах зайнятості [6, с. 169]. Оскільки роль роботодавця у відносинах запозиченої (лізингової) праці виконують два суб'єкта, невирішеним є питання, інформацію про котрого з них потрібно зазначити як місце праці працівника.

Наприклад, проектом Федерального Закону Російської Федерації «Про захист прав працівників, що наймаються приватними агентствами зайнятості з метою скерування їх праці до третіх осіб» дозволено, щоб трудовий договір з лізинговим працівником містив умову про декілька місць праці з визначенням їх місцезнаходження [2]. Якщо у трудовому договорі зазначити умову одразу про два місця праці працівника, виходить, що агентство та організація є двома окремими роботодавцями, а також окремо існують двоє трудових відносин, оформлені одним трудовим договором. Однак відносини запозиченої (лізингової) праці є єдиними відносинами, де частково права та обов'язки реалізуються між працівником та агентством, а частково між працівником та організацією. Відтак, вважаємо, що оскільки агентство укладає трудовий договір з лізинговим працівником, то у трудовому договорі запозиченої (лізингової) праці потрібно зазначити лише інформацію про агентство як про місце праці працівника. Інша річ, що у відносинах запозиченої (лізингової) праці, працівник фактично працює не в агентстві, а в організації. Відтак, робоче місце працівника буде в організації.

Так, специфічними рисами відносин запозиченої (лізингової) праці є те, що місце праці працівника знаходиться в агентстві, а робоче місце – в організації.

Належить також звернути увагу на ще одну особливість трудових відносин запозиченої (лізингової) праці, визначеної законодавством зарубіжних держав. Йдеться про строковий характер трудових відносин запозиченої (лізингової) праці, на що вказують такі обмеження.

Так, у законодавстві одних зарубіжних державах визначено максимальний строк, протягом якого працівник може працювати в організації. Наприклад, у королівствах Іспанія та Швеція – 6 місяців¹; у Федеративній Республіці Німеччини – 9 місяців; в Японії та Польщі – 1 рік [10; 15]. Однак наведений спосіб обмеження строку трудових відносин запозиченої (лізингової) праці не дає змоги врахувати конкретні ситуації, що зумовлюють необхідність застосування запозиченої (лізингової) праці.

¹ У виняткових випадках законодавство Королівства Іспанія дозволяє триваліші відносини лізингової праці, але не більше, як 1,5 р.

Через це більш виправданою видається практика тих держав, згідно із законодавством яких застосування запозиченої (лізингової) праці дозволено лише за наявності визначених обставин. Можна виокремити обставини, що найчастіше трапляються у законодавстві зарубіжних держав, а саме: заміна тимчасово відсутнього працівника, тимчасове зростання обсягу роботи в організації, виконання тимчасової за своїм характером роботи, виконання разових завдань (*ad hoc performance*), тимчасове виконання непередбачуваної та вкрай необхідної роботи (*emergency work*).

На наш погляд, застосування запозиченої (лізингової) праці спричинене передусім необхідністю виконання термінової та строкової за своїм характером роботи в організації. Інакше кажучи, трудові відносини запозиченої (лізингової) праці забезпечують динамічне залучення потрібних організації працівників з метою виконання лише строкової та термінової роботи, або ж швидко тимчасову заміну постійних працівників. Тому обов'язковою рисою трудових відносин запозиченої (лізингової) праці є їх строковий характер.

Натомість використання праці лізингових працівників замість праці звичайних найманих працівників може спричинити порушення трудових прав людини, про що свідчить наступна судова справа.

В Україні запозичена (лізингова) праця на «Кондитерській фабриці Світоч» (далі у тексті роботи – «Світоч») використовується як альтернатива звичайним трудовим відносинам найманої праці. Це можна простежити на прикладі наступної судової справи. Робітниця понад 20 років працювала на «Світочі» за різними професіями, у тому числі технічного працівника. Згодом трудовий договір працівниці і «Світоча» було припинено. Натомість вона уклала договір підряду з ТзОВ НТЦ «Ноосфера» (далі у тексті роботи – «Ноосфера»). На підставі договору підряду з «Ноосферою» працівниця продовжувала працювати на «Світочі», при цьому, підпорядковувалася внутрішньо-трудоному розпорядку останнього, виконувала вказівки своїх безпосередніх керівників – бригадира дільниці, майстра цеху, начальника цеху (працівників «Світоча»). «Світоч» забезпечував її усіма необхідними засобами для роботи та спецодягом. Щоправда оплата праці працівниці була меншою за розміром, ніж у постійних працівників. Після того, як особа поставила вимогу перед «Світочем» про оформлення трудових відносин, «Світоч» відмовився від послуг «Ноосфери», що зумовило припинення відносин з працівницею [3].

Аналізуючи наведену судову справу, видається, що використовуючи запозичену (лізингову) працю, «Світоч» мав на меті приховати звичайні трудові відносини найманої праці, щоб зменшити витрати на оплату працю та соціальне страхування.

Досліджуючи правову природу суспільно-трудова відносин запозиченої (лізингової) праці, можна дійти таких висновків:

1. У сучасних умовах в Україні поряд з класичними трудовими відносинами найманої праці з'явилися їх різновиди, що зумовлено запровадженням нетипових форм зайнятості, зокрема відносини запозиченої (лізингової) праці. Останні належать до предмета трудового права, адже їм притаманні ознаки трудових відносин найманої праці – організаційна підпорядкованість і фінансова залежність від роботодавця.

2. Трудові відносини запозиченої (лізингової) праці характеризуються низкою специфічних ознак порівняно з класичними трудовими відносинами найманої

праці. Такими є: взаємодія трьох суб'єктів; участь двох суб'єктів на стороні роботодавця (місцем праці працівника є агентство, а робоче місце знаходиться в організації); строковий характер відносин.

Список використаної літератури

1. *Ершова Е. А.* Трудовое право в России / Е. А. Ершова. – Рос. акад. правосудия. – М. : Статут, 2007.
2. Проект Федерального Закона Российской Федерации «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.apsc.ru/base_apsc/legislation/z_trud/
3. Рішення Шевченківського районного суду м. Львова від 3 жовтня 2005 р., Справа № 2-3112.
4. Рішення Харківського районного суду Харківської області від 28 листопада 2011 р. [Електронний ресурс] / Єдиний державний реєстр судових рішень України. – Режим доступу : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/19638424>
5. *Сойфер В. Г.* Лизинг персонала: проблемы правового обеспечения / В. Г. Сойфер // Трудовое право. – 2004. – № 3 (49). – С. 43–46.
6. Трудове право України: Академічний курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – 3-тє вид., перероб. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.
7. *Якушев І. М.* Суб'єкти трудового права: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Якушев Ігор Михайлович. – Харків, 2001.
8. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on Temporary Agency Work. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF>
9. *Kauhanen M.* Temporary agency work in Finland. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.labour.fi/tutkimusjulk/tyopaperit/sel174.pdf>
10. *Nyström B.* The legal regulation of employment agencies and employment leasing companies in Sweden. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_23/issue_1/NyströmArticle23-1.pdf
11. Private Employment Agencies Convention № 181, 1997: International Labour Organization. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.m>
12. *Rodriguez-Pinero Poyo M.* Temporary work and employment agencies in Spain. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_23/issue_1/Pinero-RoyoArticle23-1.pdf
13. *Schuren P.* Employee leasing in Germany: The hiring out of an employee as a temporary worker. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/CLL&PJ/archive/vol_23/issue_1/SchurenArticle23-1.pdf
14. *Sol E.* Targeting on transitions: Employment services in the Netherlands. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_23/issue_1/SolArticle23-1.pdf
15. *Shire K.* The Temporary Staffing Industry in Protected Employment Economies: Germany, Japan and the Netherlands. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://web.mit.edu/is08/pdf/shire_vanJaarsveld.pdf
16. *Vigneau C.* Temporary agency work in France. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pj/archive/vol_23/issue_1/VigneauArticle23-1.pdf

**ПРАВОВАЯ ПРИРОДА
ОБЩЕСТВЕННО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ
ЗАЕМНОГО (ЛИЗИНГОВОГО) ТРУДА**

В. Гураш

*Львовский национальный университет имени Ивана Франко
ул. Университетская, 1, 79000 Львов, Украина*

В статье исследуется правовая природа общественно-трудовых отношений заемного (лизингового) труда. На основании анализа законодательства зарубежных стран определено понятие заемного (лизингового) труда; очерчены его специфические признаки по сравнению с классическими трудовыми отношениями наемного труда. Обосновано, что заемный (лизинговый) труд является разновидностью трудовых отношений наемного труда. Главным аргументом при этом является то, что в трудовых отношениях заемного (лизингового) труда работник является организационно подчиненным и финансово зависимым от работодателя.

Ключевые слова: заемный (лизинговый) труд, трудовые отношения наемного труда, частное агентство занятости, организация-пользователь, работодатель, место труда, рабочее место.

**LEGAL NATURE OF LEASING EMPLOYMENT RELATIONS
(AGENCY WORK)**

V. Gurash

*Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

The article deals with the legal nature of leasing employment relations (agency work). On the basis of the legislation of foreign countries analysis, definition of leasing employment (agency work) is given; its specific features, in comparison with ordinary employment relations are singled out. Thesis that leasing employment (agency work) is a kind of employment relations is substantiated. The main argument for this lies in the following: in leasing employment relations (agency work) employee is organizationally subordinated and financially dependent on employer.

Key words: leasing employment (agency work), employment relations, private agency of employment, user-organization, employer, place of employment, work-place.

*Стаття: надійшла до редакції 29.03.2013
прийнята до друку 29.04.2013*