

СЕКЦІЯ 4. СОЦІАЛЬНІ, ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ ЗАХИСТУ ПРАВ ТА ОСНОВНИХ СВОБОД ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

Кернякевич Ю.В.

Прикарпатський національний університет ім. Василя Стефаника, викладач кафедри трудового, екологічного та аграрного права, кандидат юридичних наук

ТИМЧАСОВЕ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ІНШУ РОБОТУ ТА ЛІЗИНГ ПРАЦІ: СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ

Аналізуючи поняття тимчасового переведення працівника на іншу роботу, часто науковці порівнюють його з лізингом праці [1, с. 10]. Вважаємо такий підхід неправильним, адже переведення і лізинг праці самостійні і абсолютно несуміжні правові поняття. Зокрема, лізинг робочої сили є своєрідним явищем в механізмі використання трудових ресурсів і в системі правового регулювання праці. Суть лізингу полягає в тому, що самостійна компанія (лізингодавець) передає на певний строк своїх працівників, з якими вона має трудовий договір, у розпорядження іншої компанії (наймача), зобов'язуючи цих працівників впродовж терміну "найму" працювати у компанії-наймача.

При цьому працівник числиться в штаті компанії-лізингодавця, а компанія-наймач оплачує послуги лізингодавця. При цьому трудові правовідносини працівника з компанією-лізингодавцем продовжують тривати, просто тимчасово змінюється, наприклад, місце роботи працівника, але не роботодавець як сторона трудового договору.

І.Я. Кисельов визначає лізинг робочої сили наступним чином. Спеціалізована фірма (найчастіше приватне агентство зайнятості) наймає працівників, постійно чи тимчасово, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників фірм-замовників. Агентство по лізингу робочої сили (лізингове агентство) передає своїх працівників різним організаціям (підприємствам-користувачам чи фірмам-користувачам), ніби як в позику, як правило, на нетривалий час [2, с. 349].

Легітимність використання лізингу робочої сили визнана Міжнародною організацією праці в 1997 року Конвенцією № 181 "Про приватні агентства зайнятості". Одним із видів приватних агентств зайнятості, що визначені у цій Конвенції Міжнародної організації праці є агентства,

які наймають працівників контролюм третіх суб'єктів трудовий договір з агентствами, установах, організаціях лізинг робочої сили.

Укладення трудового договору між працівником і працівником третього суб'єкта третього суб'єкта працівником трудового договору за трудовим договором "лізингова або позичена" де агентство передає у працівників іншому суб'єкту.

Водночас, постає питання стосовно та з організацією трудовий працівник укладає трудовий договір реалізується, чи, можна погодитися з працівником та організацією.

З практики правових країн вбачається, що агентство та організація Агентство укладає з працівником має право його припинити до дисциплінарної та втручати працю лізингове страхування; а також

У свою чергу, організація лізингового працівника з агентством трудовий працівника своєму вказальних нормативних встановлювати конкретні організація зобов'язана забезпечувати належні

Враховуючи належні відносини між працівником укладає трудовий договір на користь, під контролем (ці). Тобто, вже на

І ЗАХИСТУ ІНИ І

вний
ефаника,
го,
права,

НА ІНШУ НЯ ПОНЯТЬ

івника на іншу
раці [1, с. 10].
я і лізинг пра-
зокрема, лізинг
гання трудових
лізингу полягає
на певний строк
розпорядження
впродовж тер-

лізингодавця, а
ому трудові пра-
довжують три-
боти працівни-

им чином. Спе-
нятості) наймає
конання замов-
тство по лізин-
цівників різним
-користувачам),
9].

нана Міжнарод-
"Про приватні
гств зайнятості,
раці е агентства,

які наймають працівників та скеровують їх працювати на користь та під контролем третіх суб'єктів (організацій) [3]. Тобто працівник укладає трудовий договір з агентством, але виконує його працюючи на підприємствах, установах, організаціях, з якими агенством укладено угоду про лізинг робочої сили.

Укладення трудового договору з агенством визначає формальну належність праці працівника агентству, яке й "позичає" працю свого працівника третьому суб'єкту (організації). Організація безпосередньо з працівником трудового договору не укладає, а користується його працею за трудовим договором з агентством. З огляду на вказане, термін "лізингова або позичена праця" доволі точно характеризує суть явища, де агентство передає у тимчасове користування працю своїх працівників іншому суб'єкту.

Водночас, постає питання про характер взаємодії працівника з агенством та з організацією. Незважаючи на те, що трудовий договір лізинговий працівник укладає з агентством, частина прав та обов'язків за цим договором реалізується між працівником та організацією. Тому, напевно, можна погодитися з позицією, за якою відносин між лізинговим працівником та організацією не існує.

З практики правового регулювання лізингової праці у зарубіжних країнах вбачається, що, за змістом права та обов'язки роботодавця між агенством та організацією, як правило, розділяються наступним чином. Агентство укладає з лізинговим працівником трудовий договір, а, отже, має право його припиняти; вправі заохочувати та притягати працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності; зобов'язане оплачувати працю лізингових працівників; сплачувати внески на соціальне страхування; а також інші виплати визначені законодавством.

У свою чергу, організація має право безпосередньо вимагати від лізингового працівника виконання визначеної трудовим договором з агенством трудової функції; підпорядковувати працю лізингового 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 лізингового працівника; забезпечувати належні та здорові умови праці лізинговим працівникам.

Враховуючи наведене, можна визначити лізингову працю як строкові відносини між працівником, агенством та організацією, де працівник укладає трудовий договір з одним суб'єктом (агентством), але працює на користь, під контролем та за вказівками іншого суб'єкта (організації). Тобто, вже на етапі укладення трудового договору з лізинговою

агенцією працівник усвідомлює, що працюватиме він фактично на тих суб'єктів, яких для нього обере агенція, отримавши відповідні замовлення. Крім цього, специфікою договору лізингу праці є також те, що працівник і агенція лізингу можуть домовитись не про одну трудову функцію працівника, а про декілька можливих. Враховуючи здатність працівника виконувати певні види робіт, його можуть скеровувати до підприємств-користувачів для виконання різних видів робіт, але у межах погодженого при укладенні трудового договору переліку.

Лізингова праця забезпечує динамічне залучення потрібних організацій працівників з метою виконання лише тимчасової та термінової роботи або ж швидко тимчасову заміну постійних працівників. Відтак, лізингова праця є корисною для організацій у разі необхідності виконання строкової та часом непередбачуваної роботи.

Лізинг персоналу часто є засобом збереження кваліфікованої робочої сили на період зниження економічної активності підприємства (з початком економічного підйому працівника повертають на свою фірму) або, навпаки, способом позбутися недбайливих чи недостатньо перспективних працівників. З останнього випливають переваги лізингу для компанії-наймача, оскільки він полегшує процес звільнення від робочої сили в разі скорочення потреби в ній.

Наведене яскраво засвідчує, що переведення працівників на іншу тимчасову роботу та лізинг праці різні по своїй природі явища. В той самий час, як переведення, так і лізинг праці якнайкраще можуть забезпечити оперативне залучення необхідних роботодавцю працівників з метою виконання непередбачуваних робіт.

1. Юшко А. М. *Переведення на іншу роботу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 "Трудове право; право соціального забезпечення"* / А. М. Юшко. — Х., 2002. — 20 с.
2. Киселев И. Я. *Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников; под ред. М. В. Лушниковой.* — [изд. 3-е, перераб. и доп.] — М. : Эксмо, 2008. — 608 с.
3. *Private Employment Agencies Convention [Електронний ресурс] // Режим доступу до док : <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.m>.*

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕН

Соціальний захист яка повинна забезпечити доступ всіх громадян до видів соціальних виплат, мають забезпечити мінімуму, встановленого

Першою стадією значенням, яка є не тільки документів для п'яти іх треба завжди забезпечити гарантією того, що це буває у тих випадках або інші документи приклад, праця вах

Питання щодо перерахунку) при документів для при України «Про застосування який затверджений від 25 листопада 2008 року комплекс питань,

Але, на жаль, це не є місткий. Як засвідчується на досвід чергу, є неналежним великою плинністю робітною платною великим об'ємом роботи. А це означає, що це не дозволяє і саме роботі з ка