

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-338X-2020.3.3.3>

**О. С. Гусаров**

кандидат юридичних наук, голова Печенізької ОТГ,  
докторант Харківського національного університету внутрішніх справ

## ГАРАНТІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗАПОЗИЧЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ

*Сьогодні запозичена праця має низку переваг, які обумовлюють її привабливість для підприємства-користувача: перш за все, це заощадження коштів на фонд заробітної плати, економія часу на процеси підбору кадрів необхідної кваліфікації, передавання відповідальності за своєчасність та правильність перерахувань у соціальні фонди приватній службі зайнятості. Метою статті є сформулювати характеристику гарантіям забезпечення трудових прав запозичених працівників. У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, виділено та охарактеризовано гарантії забезпечення трудових прав запозичених працівників. Гарантії-принципи, являють собою сукупність інструментів та засобів, які спрямовані на створення політичних, економічних та правових умов для розвитку інституту запозиченої праці взагалі, а також забезпечення та захисту праці досліджуваною категорією працівників, зокрема. Окрім того, саме вказані гарантії спрямовані на те, щоб працівники могли вільно реалізувати право на працю, а також відновити їх порушені права. Зроблено висновок, що на сьогоднішній день, питання гарантії забезпечення трудових прав працівників, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, досить поверхнево врегульовано нормами чинного законодавства. Зазначене обумовлено тим, що законодавець фактично прирівнює запозичених працівників до загальної категорії працівників. Вказане, беззаперечно, призводить до: по-перше, порушення прав, свобод та інтересів досліджуваних працівників; по-друге, зменшує можливість для використання відповідної форми зайнятості та залучення до неї громадян, що в свою чергу суперечить провідній світовій практиці. З огляду на зазначене вище, ми переконані, що важливим завданням законодавця та вітчизняних науковців є здійснення активної діяльності у напрямку розширення кола та змісту гарантії забезпечення трудових прав запозичених працівників, а відтак і подальшого їх закріплення у Трудовому Кодексі України, прийняття якого має стати важливим кроком у напрямку розвитку нетипових форм зайнятості взагалі та запозиченої праці, зокрема.*

**Ключові слова:** запозичена праця, трудові права, гарантії, працівники, нетипові форми зайнятості.

**Постановка проблеми.** В останні роки в Європі та світі роботодавці все активніше використовують нетипові форми зайнятості, серед яких особливої популярності набирає запозичена праця. Сьогодні запозичена праця має низку переваг, які обумовлюють її привабливість для підприємства-користувача: перш за все, це заощадження коштів на фонд заробітної плати, економія часу на процеси підбору кадрів необхідної кваліфікації, передавання від-

повідальності за своєчасність та правильність перерахувань у соціальні фонди приватній службі зайнятості. Особливі переваги підприємство-користувач отримує у разі необхідності залучення висококваліфікованого і високооплачуваного персоналу для роботи у межах певного проекту, оскільки не витрачає значних коштів на виплату заробітної плати у період, коли не може забезпечити цих працівників роботою. Вказане свідчить, що запозичена праця у майбутньому

отримає ще більше розповсюдження в Україні [1]. Втім, для того, що б дана нетипова форма зайнятості розвивалась, необхідним є створення системи гарантій забезпечення трудових прав запозичених працівників.

**Стан дослідження.** Окрім проблемні питання, пов'язані із забезпечення трудових прав запозичених працівників, у своїх наукових працях розглядали: Т.М. Заворотченко, І.В. Зуб, Ю.Ю. Івчук, В.В. Павчук, В.Г. Ротань, В.М. Слома, О.Є. Сонін, І.М. Шопіна, І.І. Яцкевич та багато інших. Втім, незважаючи на чималий науковий доробок, вчені фактично поза своєю увагою залишили проблему реалізації гарантій забезпечення трудових прав запозичених працівників.

Саме тому **метою статті** є: надати характеристику гарантіям забезпечення трудових прав запозичених працівників.

**Виклад основного матеріалу.** Розмірковуючи про гарантії забезпечення трудових прав працівників, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, варто відзначити, що до них може бути застосовано класичний підхід поділу, зокрема, на: гарантії-принципи, гарантії-умови, а також гарантії-засоби.

Так, гарантії-принципи, пише у своєму дисертаційному дослідженні В.В. Панчук, – це визначені, перш за все, у Конституції України, ратифікованих чи іншим чином санкціонованих Україною міжнародних правових документах, Кодексі законів про працю України засадничі, незаперечні вимоги, підвалини, на яких в Україні ґрунтується використання найманої праці. Такими принципами зокрема є: заборона примусової праці та свобода укладання трудового договору; заборона будь-яких форм дискримінації у сфері праці за расовими, статевими, релігійними чи іншими ознаками; право працівників відстоювати та захищати свої трудові права і законні інтереси у судовому порядку та інших, незаборонених законом, формах; право працюючих на безпечні умови праці, відпочинок та винагороду [2; 3]. Наприклад, відмічає автор, у статті 43 Конституції України передбачено, що використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небез-

печних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [2; 3]. Таким чином, гарантії-принципи, являють собою сукупність інструментів та засобів, які спрямовані на створення політичних, економічних та правових умов для розвитку інституту запозиченої праці взагалі, а також забезпечення та захисту праці досліджуваною категорією працівників, зокрема. Окрім того, саме вказані гарантії спрямовані на те, щоб працівники могли вільно реалізувати право на працю, а також відновити їх порушені права.

Наступну групу принципів складають гарантії-умови, які забезпечують найповнішу і всебічну реалізацію прав і свобод суб'єктів. У свою чергу гарантії-засоби ефективно забезпечують охорону і захист прав і свобод особи у разі їх незаконного порушення [4, с. 29; 5]. Схожу позицію висловлює Е.О. Олефіренко, яка пише, що до гарантії-умов відносяться політичні, економічні, ідеологічні гарантії. До економічних гарантій належать система господарювання, вся сукупність багатств і фінансових ресурсів держави. До політичних гарантій – політична організація суспільства, система органів державної влади і громадських організацій. Ідеологічними гарантіями є загальний культурний рівень населення і рівень його правової культури. До юридичних гарантій відносяться такі, які забезпечують реалізацію і охорону прав і свобод громадян правовими засобами (адміністративними, кримінальними, цивільними). Однак, підкреслює дослідниця, оскільки економічні, політичні і ідеологічні гарантії є гарантіями-умовами, вони самі по собі вони не можуть, самостійно забезпечити таку реалізацію прав і свобод громадян в якій зацікавлена держава і окремі громадяни. Вони є передумовами реалізації. Тому потрібні гарантії-засоби – юридичні гарантії [6, с. 67–68]. Отже, вказані вище гарантії забезпечення трудових прав працівників, які здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, спрямовані на те, щоб встановити коло умов та обставин, які мають бути створені для того, щоб роботодавець мав можливість розробити правила поведінки, яких має дотримуватись працівник з метою забезпечення нормального функціонування підприємства, а також реалізації власних прав, свобод та інтересів.

Гарантії-засоби, пише О.Е. Олефіренко, здатні безпосередньо, оперативно і ефективно забезпечити реалізацію прав громадян. Так,

якщо право громадянина порушено, то прямою причиною того є не соціально-економічні причини або сфера ідеології, а відсутність чи недотримання установами, організаціями, посадовими особами юридичних гарантій його реалізації [6, с. 68]. Гарантії-засоби – це гарантії здійснення трудової діяльності запозичених працівників, які складають і визначають механізм реалізації, процес здійснення правових гарантій-умов. Складовими ж елементами відповідних гарантій є: а) правова форма закріплення цих гарантій, яка дозволяє мовою законів, інших нормативних актів визначити права адвокатів, їх обов'язки, процесуальну форму здійснення працівниками своїх прав та обов'язків; б) діяльність суб'єктів – третіх сторін трудових правовідносин [7].

Таким чином, вказана вище класифікація гарантій забезпечення трудових прав запозичених працівників має узагальнюючий характер, а тому в контексті представленої проблематики слід виділити наступні гарантії:

- гарантії щодо сприяння в реалізації права на працю. Право на працю – це невід'ємне право кожної людини, яке закріплено в Основному Законі нашої держави. Н. Гетьманцева вказує, що право на працю можна визначити у широкому і вузькому сенсі. У широкому розумінні право на працю це право кожного громадянина вимагати у держави створення правових механізмів, які гарантують можливість кожному громадянину вибір місця роботи, виду діяльності та роду занять та створюють умови і фактори, що спрямовані на реалізацію права на працю, самовираження людини у процесі трудової діяльності та її захист. У вузькому розумінні право на працю – це забезпечене і гарантоване на конституційному рівні право особи мати можливість реалізувати свою здатність до праці шляхом укладення трудового договору чи в інший спосіб для задоволення своїх матеріальних і духовних потреб, а отже, юридично гарантована можливість вимагати від роботодавця усунення незаконних перепон для реалізації даного права [8, с. 87]. Оскільки мова йде про право на працю як суб'єктивне право, а також законні інтереси, які випливають із даного права, то об'єктом захисту є суб'єктивні права і законні інтереси, що закріплені в нормах трудового права, які відображають всю різноманітність трудової діяльності сторін трудових відносин. Це, у свою чергу, створює і певний механізм реалізації, охорони і захисту всієї системи прав як працівників, так і робото-

давців. Саме їх сукупність становить основний зміст усієї системи захисту людини праці в процесі прийняття на роботу, в процесі трудової діяльності і її припинення [8, с. 87–88]. Тож, вказані гарантії в контексті представленої проблематики реалізуються: по-перше, за допомогою визначених у Конституції та інших законодавчих актах інструментів та засобів державою та її органами; по-друге, шляхом здійснення діяльності роботодавців, а також приватних агентств із працевлаштування;

- гарантії щодо вільного вибору професії та виду діяльності. Ст. 23 Загальної декларації прав людини закріплює, що кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття. Аналогічне право закріплене і у ч. 1 ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Свобода праці проявляється в добровільному, вільному обранні конкретних форм застосування праці. При цьому повинні враховуватися особливості людини: покликання, здатність, професійна підготовленість, освіта, а також суспільні потреби [9; 10]. Варто також навести положення Закону України «Про зайнятість населення», відповідно до яких громадяни України вільно обирають види діяльності, які не заборонені законодавством, у тому числі і не пов'язані з виконанням оплачуваної роботи, а також професію, місце роботи відповідно до своїх здібностей. Примушування до праці в будь-якій формі не допускається, за винятком випадків, передбачених законодавством. Добровільна незайнятість громадян не є підставою для притягнення їх до адміністративної або кримінальної відповідальності [11]. А відтак, зміст даної гарантії в контексті представленої проблемної питання також слід розглядати й таким чином, що навіть уклавши трудовий договір з агентством із працевлаштування працівник все одно приймає участь та узгоджує свою майбутню трудову діяльність на умовах запозиченої праці;

- гарантії щодо охорони праці працівників. Охорона праці, пише О.В. Пожарова, – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності. В поняття охорони праці входять

і всі ті заходи, що спеціально призначені для створення особливих полегшених умов праці для жінок і неповнолітніх, а також працівників зі зниженою працездатністю [12]. Необхідно зазначити, що питання охорони праці, в тому числі й запозичених працівників, є актуальним і відкритим сьогодні. Тому необхідно приділяти як можна більше уваги як науковців, так і власникам підприємств, робітників до питання забезпечення належних здорових і безпечних умов праці. Це повинно бути реалізовано в таких напрямках діяльності як: приведення у відповідність актів національного законодавства відповідно до міжнародних стандартів, усунення дублювання повноважень органів державної влади в сфері додержання законодавства про охорону праці, розробки ефективною та дієвою системи управління охорони праці на підприємстві, удосконалення діяльності органів громадського управління, а саме технічних інспекцій профспілок, виникненню зацікавленості, ініціативності у роботодавця щодо створення безпечних умов праці на виробництві. Всі ці заходи сприятимуть покращенню ситуації у сфері охорони праці та будуть запобігати та попереджувати виникнення травматизму на підприємствах [13, с. 198];

- гарантії щодо захисту трудових прав запозичених працівників. Кодекс законів про працю України у ст. 5 і «Гарантії забезпечення права громадян на працю» містить положення, за яким держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [14; 15]. Автори науково-практичного коментаря до законодавства України про працю виправдано наголошують на декларативності проголошених у зазначеній статті КЗпП гарантій [16, с. 31; 15]. До заходів захисту трудових прав та інтересів працівників у трудовому праві належать такі: 1) визнання недійсними умов колективних договорів і договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю (ст. 9 КЗпП України); 2) поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників (ч. 1 ст. 235 КЗпП України); 3) визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (ч. 3 ст. 235 КЗпП України); 4) допуск до роботи незаконно відсторонених від неї працівників (ст. 46 КЗпП України); 5) стяг-

нення на користь працівника невикланих їм підприємством сум заробітної плати та інших належних сум без обмеження будь-яким строком (ст. 238 КЗпП України); тощо [17, с. 161]. Все зазначене вище повною мірою стосується працівників, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці;

- гарантії на отримання компенсаційних виплат. Як відмічає О.В. Лавриненко, компенсаційні виплати – це виплати, пов'язанні із відшкодуванням затрат, котрі у зв'язку із службово-трудою діяльністю в певних випадках несе робітник правоохоронних органів. До цих виплат, зокрема, він слушно відносить: виплати при службових відрядженнях, при переїзді на роботу в іншу місцевість, при використанні співробітником в службових цілях власного транспорту тощо. Мета цих виплат, на його думку, не допустити зниження заробітної плати (грошового забезпечення) працівника, у випадках, коли він вивільняється від виконання своїх службових обов'язків або змінюються звичайні умови його праці (служби) [18, с. 5];

- гарантії на отримання гарантійних виплат. Гарантійні виплати, пише В.І. Семенкова, забезпечують реалізацію трудових прав на а) працю – оплата у разі переведення найманого працівника на іншу роботу (що менше оплачується) відповідно до медичного висновку тощо; б) відпочинок – оплата відпустки, інших перерв у робочому часі; в) заробітну плату – оплата простою, браку не з вини працівника, збереження заробітної плати на період службового відрядження тощо; г) охорону праці – збереження заробітної плати за місцем роботи особам, яких направляють на медичне обстеження, вагітним жінкам у разі зниження норм виробітку або у разі переведення на легшу роботу, оплата перерв для годування дитини, доплати працівникам віком до 18 років у разі скороченої тривалості щоденної роботи тощо; д) професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації – збереження частини заробітку працівникові, що поєднує роботу з навчанням, а також тому, який направлений роботодавцем для підвищення кваліфікації; е) захист колективних трудових прав – збереження заробітку особам, що беруть участь у колективних переговорах і у вирішенні колективних трудових спорів [19, с. 334–342].

**Висновок.** Отже, підбиваючи підсумок представленою науковою дослідження, необхідно констатувати, що на сьогоднішній день, питання гарантій забезпечення трудових прав працівни-

ків, що здійснюють трудову діяльність на умовах запозиченої праці, досить поверхнево врегульовано нормами чинного законодавства. Зазначене обумовлено тим, що законодавець фактично прирівнює запозичених працівників до загальних категорій працівників. Вказане, беззаперечно, призводить до: по-перше, порушення прав, свобод та інтересів досліджуваних працівників; по-друге, зменшує можливості для використання відповідної форми зайнятості та залучення до неї громадян, що в свою чергу суперечить провідній світовій практиці. З огляду на зазначене вище, ми переконані, що важливим завданням законодавця та вітчизняних науковців є здійснення активної діяльності у напрямку розширення кола та змісту гарантій забезпечення трудових прав запозичених працівників, а відтак і подальшого їх закріплення у Трудовому Кодексі України, прийняття якого має стати важливим кроком у напрямку розвитку нетипових форм зайнятості взагалі та запозиченої праці, зокрема.

#### Список використаної літератури:

1. Шопіна І.М. «Запозичена праця»: перспективи правового регулювання. *Форум права*. 2006. № 3. С. 129–135.
2. Панчук В.В. Правові засади забезпечення трудових прав працівників Державної податкової служби України: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 221 с.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. / *Відомості Верховної Ради України* (ВВР), 1996, № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n5262>
4. Заворотченко Т. М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні : дис... канд. юрид. наук : 12.00.02 / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. К., 2002. 222 с.
5. Чорней В.С. Адміністративно-правовий примус в діяльності органів прокуратури України : дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків., 2020. 212 с.
6. Олефіренко Е.О. Адміністративно-правові гарантії реалізації прав і свобод громадян : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 / Національна академія держ. податкової служби України. Ірпінь, 2005. 212 с.
7. Погорецький М. А. *Адвокатура України* : підручник / Погорецький М. А., Яновська О. Г. К. : Юрінком Інтер, 2014. 368 с. URL: [https://pidru4niki.com/2015082666447/pravo/pravovi\\_garantiyi\\_advokatskoyi\\_diyalnosti](https://pidru4niki.com/2015082666447/pravo/pravovi_garantiyi_advokatskoyi_diyalnosti)
8. Гетьманцева Н. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84–89.
9. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. Харків : Консум, 2003. 832 с.
10. Слома В.М. Право на працю за трудовим законодавством України. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/8015/1/Право%20на%20працю.pdf>
11. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
12. Пожарова О.В. Охорона праці : навч.-метод. посібник. Одеса. 2021. (Сер. «Навчально-методичні посібники»). 80 с.
13. Івчук Ю. Ю. Охорона праці в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах. Харків : НДІ ПЗІР, 2015. С. 193–198.
14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII / *Верховна Рада України*, офіційний веб-портал : *Законодавство України*. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
15. Яцкевич І. І. Судовий захист права на працю як юридична гарантія його реалізації. Малиновські читання : Матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, м. Острог, 13–14 листопада 2015 року. 2015. С. 108–109.
16. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін / Відп. ред. В. Г. Ротань. 12-те вид., перероб. і доп. Х. : Фактор, 2010. 816 с.
17. Стоколоса М.В. До питання про поняття та види заходів захисту в трудовому праві. *Право і суспільство*. 2013. № 6–2. С. 159–163.
18. Лавриненко О.В. Правове регулювання прийняття на службу в органи внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х. : ХНУВС, 1998. 180 с.
19. Трудовое право / под ред. В.И. Семенкова. Минск, 2002. 421 с.

**Husarov O. S. The guarantees of ensuring the labor rights of borrowed employees**

*Today, borrowed labor has a number of advantages that determine its attractiveness for the user enterprise: first of all, it saves money on the salary fund, saves time on the processes of recruiting personnel with the necessary qualifications, transfers responsibility for the timeliness and correctness of transfers to social funds to a private employment service. The purpose of the article is to describe the guarantees of ensuring the labor rights of borrowed employees. In the article, based on the analysis of the scientific views of scientists and the norms of the current legislation, the guarantees of ensuring the labor rights of borrowed employees are highlighted and characterized. Guarantees-principles represent a set of tools and means aimed at creating political, economic and legal conditions for the development of the institution of borrowed labor in general, as well as ensuring and protecting the work of the studied category of workers, in particular. In addition, these guarantees are aimed at ensuring that workers can freely exercise their right to work, as well as restore their violated rights. It was concluded that today, the issue of guaranteeing the labor rights of employees performing labor activities under the conditions of borrowed labor is rather superficially regulated by the norms of the current legislation. This is due to the fact that the legislator actually equates borrowed employees with general categories of employees. This undoubtedly leads to: firstly, violation of the rights, freedoms and interests of the investigated employees; secondly, it reduces opportunities for using the appropriate form of employment and involving citizens in it, which in turn contradicts the leading world practice. In view of the above, we are convinced that an important task of the legislator and domestic scientists is the implementation of active activities in the direction of expanding the scope and content of guarantees for ensuring the labor rights of temporary workers, and therefore their further consolidation in the Labor Code of Ukraine, the adoption of which should be an important step in the direction of the development of atypical forms of employment in general and borrowed labor, in particular.*

**Key words:** *borrowed labor, labor rights, guarantees, workers, atypical forms of employment.*