

Кравцова, А.В. Куприянова, А.С. Латыпова и В.Ю. Синькова // СЗ РФ. 28.10.2013. № 43. Ст. 5622.

26. Именно так истолковал эту норму Конституционный Суд РФ (Постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца

второго пункта 4 статьи 69 федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209).

27. Гражданское право: В 2 т. Т. I. Учебник / Отв. ред. Е.А. Суханов. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1998.

УДК 349.2

Сулейманова Г.В.

## ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА

*В статье анализируются изменения в Трудовом кодексе РФ и в Законе «О занятости населения в РФ», направленные на регулирование заемного труда. Обращено внимание на спорные моменты и коллизии в правовых нормах.*

*In the article are analyzed the changes in the Labor Code RF and in the law “About the employment of population in RF”, directed toward the regulation of borrowed labor. Attention to the questionable moments and the collisions within the lawful standards is inverted.*

**Ключевые слова:** трудовые отношения, заемный труд, договор о предоставлении труда работников (персонала).

**The keywords:** working relations, borrowed labor, the agreement about the assignment of the labor of workers (personnel).

5 мая 2014 г. в Трудовой кодекс РФ были внесены изменения и дополнения, регламентирующие правовое регулирование заемного труда [1].

Необходимо отметить, что фактические отношения по применению заемного труда сложились уже давно и не только в нашей стране. Заемный труд широко применяется в зарубежных странах

Что касается Российской Федерации, то впервые нормы о заемном труде появились в ТК РФ только в мае 2014 года и вступят в действие с 1 января 2016 г.

По общему правилу, заемный труд запрещен. В связи с этим необходимо обратить внимание на понятие заемного труда, которое дается в ТК РФ. Согласно ст. 56.1 ТК РФ заемный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Давая определение понятия, законодатель указал на признаки, которые позволяют отличить за-

емный труд от работы по обычному трудовому договору. Во-первых, это тот факт, что работа осуществляется «под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».

Во-вторых, работа выполняется в интересах физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Анализ норм, регламентирующих правила применения заемного труда, позволяет выявить еще один существенный признак – временный характер таких отношений.

Регулируя отношения по применению заемного труда, ТК РФ предусматривает возможность существования трехстороннего правоотношения в сфере действия норм трудового права. В отношениях по заемному труду участвуют частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала)

(исполнитель), работник и физическое или юридическое лицо, не являющееся работодателем данного работника (принимающая сторона, заказчик). Именно на трехсторонний характер, как на характерную особенность правоотношений по заемному труду, обращают внимание исследователи этого вопроса [2; 3].

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются новой главой 53.1 ТК РФ.

При этом согласно ст. 341.3 ТК РФ особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются федеральным законом. То есть нормы ТК РФ на эти отношения не распространяются, а должен быть принят еще дополнительный федеральный закон.

Закон «О занятости населения в Российской Федерации» [4] в новой редакции закрепляет положение о том, что осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости – юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

- юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

- юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

- юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Что касается частных агентств занятости, то они имеют право осуществлять деятельность по предоставлению персонала при наличии аккредитации. При этом требованиями к аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) являются:

1) наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей;

2) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ;

3) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в РФ не менее двух лет за последние три года;

4) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Не вдаваясь в полемику по поводу правовой природы договора о предоставлении персонала [5; 6], хотелось бы обратить внимание на особенности трудового договора между частным агентством занятости и работником.

Частные агентства занятости имеют право направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Таким образом, предполагается, что у заемного работника должен быть трудовой договор с частным агентством занятости и с согласия работника его могут временно переводить для выполнения трудовой функции, предусмотренной этим трудовым договором, в другую организацию, то есть, речь идет о переводе на другую работу, предполагающем изменение места работы.

ТК РФ предусматривает, что при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны – физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны – физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

При этом допускается, что работник может работать последовательно в нескольких организациях по разным договорам о предоставлении персонала, о чем заключается новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, могут предусматриваться условия:

- о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества), и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в части первой ст. 76 ТК РФ. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Определяя содержание трудового договора между частным агентством занятости и работником, законодатель предусматривает, что условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Если работник направляется на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, то компенсации за работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Согласно ст. 341.3 ТК РФ частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника. Представляется, что эта норма не согласуется с действующим порядком ведения трудовых книжек. Согласно ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о переводах на другую постоянную работу, а перевод, о котором идет речь при регулировании заемного труда, является временным. В данном случае законодателю необходимо устранить коллизию, возникшую между двумя нормами ТК РФ.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Между тем ТК РФ наделяет принимающую сторону рядом обязанностей, установленных законодательством для работодателя. Так, согласно ст. 341.1 ТК РФ несчастный случай, происшедший с

работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Однако ст.227 ТК РФ предусматривает, что расследованию учета в соответствии с ТК РФ подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Заемный же труд осуществляется не у работодателя и не в его интересах, поэтому возникает вопрос о том, кто же должен осуществлять расследование несчастного случая, который произошел с работником, выполнявшим работы по договору о предоставлении персонала.

ТК РФ предусматривает, что по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона. То есть в этом случае принимающая сторона наделяется таким элементом статуса работодателя, как ответственность.

Таким образом, принимающая сторона наделяется правами, обязанностями и ответственностью

работодателя, но таковым действующим трудовым законодательством не признается.

Что касается особенностей правового статуса работника, выполняющего работу у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), то здесь, наоборот, можно отметить сужение объема прав по сравнению с работой в рамках обычного трудового отношения. Так, такие работники фактически лишаются возможности быть субъектами коллективных отношений по социальному партнерству; не ясно, как будет производиться оплата их труда частным агентством занятости в тот период, когда не выполняется работа по договору о предоставлении персонала, и т.д.

Все это позволяет сделать вывод о том, что правовое регулирование заемного труда еще нуждается в дальнейшем совершенствовании.

#### Литература

1. Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.
2. Лушикова М.В. Регулирование заемного труда: историческая преемственность // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 5.
3. Пшеничников С.В. Заемный труд как форма нестандартных трудовых отношений // Современный юрист. 2013. № 4.
4. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 02.07.2013, с изм. от 05.05.2014) «О занятости населения в Российской Федерации» // Первоначальный текст документа опубликован: Собрание законодательства РФ. 1196. № 17. Ст. 1915.
5. Ершова Е.А. Актуальные теоретические и практические проблемы заемного труда // Российский судья. 2005. № 12;
6. Архипов В.В. Заемный труд: судебная практика и современное законодательство // Законодательство и экономика. 2009. № 9.