

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 138

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующий кафедрой права
_____ А.А. Воронина
« ____ » _____ 2018 г.

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ,
НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ**

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04. Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 138

Исполнитель:
студент группы ПВД-415 _____ К. А. Меркушкина
(подпись)

Руководитель:
канд. юрид. наук, доцент _____ А. А. Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:
ст. преподаватель _____ К.А. Игишев
(подпись)

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ.....	5
1.1. Понятие «работники, направляемые временно к другим работодателям»	5
1.2. Источники правового регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям	10
1.3. Соотношение заемного труда и труда работников, направляемых временно к другим работодателям.....	17
2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ И ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	20
2.1. Особенности законодательного регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям в РФ.....	20
2.2. Регулирование труда работников, временно направляемых к другим работодателям, частными агентствами занятости в Российской Федерации.....	24
3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ	30
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	37
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	58

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире развитие экономики и бизнеса побуждает организации искать новые более эффективные пути повышения конкурентоспособности. Одним из таких путей является возможность использования труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим и юридическим лицам. До 2016 года в законодательстве РФ использовалось такое понятие, как заёмный труд. Практика его применения довольно распространена в зарубежных странах. В России такая практика менее востребована на данный момент.

Актуальность данного исследования заключается в том, что труд по договору о предоставлении персонала противоречиво регламентирован на законодательном уровне в Российской Федерации, что сдерживает его развитие. В законодательстве РФ отсутствуют необходимые указания, благодаря которым возможно чёткое разграничение заёмного труда, запрещённого в РФ, и труда работников, направляемых временно к другим работодателям. Следовательно, возникают проблемы применения введенных в Трудовой Кодекс РФ в 2016 году положений. Также противоречивость регламентации положений останавливает работодателей от использования труда работников, направляемых временно к другим работодателям, что не позволяет данному виду труда получить своё развитие на территории РФ. Можно заметить, что фактически заёмный труд до сих пор существует на территории РФ, хотя ст. 56.1 ТК РФ прямо указывает на его запрет.

Объектом исследования являются трудовые отношения работников, направляемых временно к другим работодателям.

Предмет исследования составляют правовые нормы, регулирующие труд работников, временно направляемых работодателем к другим физическим и юридическим лицам, а также практика их применения.

Цель – выявить проблемы правового регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям в РФ.

Поставленная цель определила постановку следующих задач:

- рассмотреть особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям в зарубежных странах;
- сопоставить заёмный труд и труд работников, временно направляемых к другим работодателям;
- рассмотреть специфику работы частных агентств занятости;
- проанализировать практику правоприменения и предложить пути совершенствования законодательства.

Теоретическая основа работы представлена научными трудами А.М. Балханова, П.В. Бизюкова, Е.С. Герасимовой, С.А. Саурина, Е.В. Глухой, Т.В. Дулиной, Н.В. Заклюжной, Я.В. Кривого, Н.Л. Лютова, А.Е. Крейндель, А.В. Коваленко, В.А. Степовой, Т.Е. Мельниковой, Г.С. Аноприевой, С.Е. Мельникова, Л.Н. Мордишевой, Е.В. Поповой, А.О. Пукина, И.Ю. Рогалевой, И.И. Савельева, В.Г. Сойфера, А.И. Суверневой, П.Х. Фролова, Е.Ю. Никулиной, И.С. Шималина.

Нормативной основой исследования являются Конституция Российской Федерации¹; Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)²; Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ)³; Закон РФ о 9 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»(далее – Закон РФ № 1032-1)⁴.

Методологическая основа исследования представляет собой совокупность таких методов, как анализ и синтез, сравнительно-правовой, статистический, формально-логический.

Структуру работы составляют введение, три главы, содержащие пять подпунктов, анализ правоприменительной практики, методическую разработку, заключение и список использованных источников.

¹ Российская газета. 1993. 25 дек.

² Российская газета. 2001. 31 янв.

³ Российская газета. 1994. 8 дек.

⁴ Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. 2 мая.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ

1.1. Понятие «работники, направляемые временно к другим работодателям»

Федеральным законом от 5 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» было введено понятие «работники, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Правоотношения, возникающие при осуществлении трудовой деятельности работниками, направляемыми временно работодателем к другим юридическим лицам, регламентируются главой 53.1 ТК РФ.

Согласно Закону РФ № 1032-1: «Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) — направление временно работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны». Следовательно, работниками, направляемые временно к другим работодателям, являются лица, которые отправляются для выполнения работы к физическим и юридическим лицам, не являющимися их работодателями, на определенный срок и при наличии их согласия на такой вид труда.

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников могут частные агентства занятости и юридические лица, которые в

соответствии с ТК РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала).

Возможно выделение двух моделей труда работников, направляемых временно к другим работодателям:

1. Временное использование заемного труда работника взамен работника, выполняющего работу на постоянной основе. Такая форма труда оптимальна в целях экономии фонда заработной платы, но имеет нелегальный характер, так как работники по основному месту работы прибывают в отпуск без сохранения заработной платы, то есть в отпуске «за свой счет».

2. Заимствование труда работника одним работодателем у другого. В данном случае также возможны две модели использования заемного труда. В обеих моделях имеют место три стороны. В первой модели из трех субъектов выстраивается цепочка: непосредственный работодатель – работник – временный работодатель. Во второй модели в качестве постоянного работодателя выступают не юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, специализирующиеся на выпуске товара, выполнении работ или оказании услуг, носящих целевой характер, а агентство, которое специализируется на найме работников различных специальностей, с целью «передачи» их трудовых обязанностей временному работодателю. В данной модели выстраивается следующая цепочка: частное агентство – работник – работодатель¹. Что касается условий оплаты труда, то для работника, нанятого по договору о предоставлении персонала, они не должны быть хуже, чем условия «постоянных» работников, выполняющих те же функции при условии равной квалификации. Это положение указывает на выполнение принципа запрета дискриминации труда.

Особенности регулирования труда данных моделей содержатся в ст.ст. 341.3 и 341.2 ТК РФ.

¹ Шималин И. С. Заемный труд: проблема применения в Российской Федерации // Россия молодая. Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием. 2015. С. 532.

Помимо разделения труда работников, временно направляемых к другим работодателям на модели, можно рассмотреть три формы такого вида труда – аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала. Данные понятия являются экономическими характеристиками труда работников по договору о предоставлении персонала.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* – «внешний источник») – это передача непрофильных функций, которые ранее осуществлялись самой организацией, внешним исполнителям. Обычно эту задачу берут на себя узкоспециализированные обслуживающие организации. При аутсорсинге высвобождается значительное количество ресурсов на реализацию профильной деятельности. Аутсорсинг подразделяют на инсорсинг и реинсорсинг. Инсорсингом является выполнение собственными силами тех задач и функций, которые ранее осуществляли привлекаемые извне лица. Реинсорсинг представляет собой выполнение организацией функций, которые когда-то были вынесены за ее пределы, а затем вновь возвращены.

Второй формой труда работников, временно направляемых к другим работодателям, является аутстаффинг (от англ. *outstaffing* – «выведение персонала за пределы штата»). Он представляет собой передачу части функций по управлению персоналом внешним организациям, например, частным агентствам занятости. В России аутстаффинг получил большую популярность в силу необходимости оптимизации управления персоналом, снижения налоговых обязательств, снятия с себя ответственности по ряду социальных и трудовых обязательств.

Еще одна популярная в России форма заемного труда – лизинг персонала (от англ. – *staffleasing*). Его суть заключается в том, что кадровое агентство находит по запросу организации специалиста, заключает с ним трудовой договор, выплачивает заработную плату и предоставляет работника заказчику на непродолжительный срок для удовлетворения его потребности

во временных трудовых ресурсах¹. Однако многие специалисты считают термин «лизинг» по отношению к труду некорректным, поскольку человек, с точки зрения российского законодательства, не может предметом арендных отношений. Поэтому более приемлемым считается термин «предоставление персонала»².

Основным субъектом лизинговых отношений является работник. Этот субъект заключает трудовой договор с работодателем, в роли которого выступает кадровое агентство, принимая на себя обязанности лично выполнить определенную работу, то есть реализовать свою трудовую функцию. Работодатель является вторым субъектом в системе лизинговых отношений. В качестве работодателя может выступать как юридическое, так и физическое лицо. Третьей стороной лизинговых отношений является предприятие-пользователь или заказчик, он же реальный работодатель, который по своему правовому положению находится в двух ипостасях:

а) как сторона трудового договора, в котором уже принимают участие работник и «формальный» работодатель;

б) как сторона гражданско-правового договора о возмездном оказании услуг, заключаемого с исполнителем – кадровым агентством, предметом которого является выполнение заказа по подбору работников³.

Но использование труда работников по договору о предоставлении персонала возможно не во всех случаях. П. 12 ст. 18.1 Закона РФ № 1032-1 предусматривает случаи, когда запрещается предоставлять работников:

1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;

¹ Крейндель А.Е. Актуальные проблемы заемного труда // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспектив Свободный-2016», посвящённой Году образования в Содружестве Независимых Государств. 2016. С. 15-17.

² Попова Е. В. Факторы влияния на реализацию технологий наемного и заемного труда в российской экономике // Инновации и инвестиции. 2015. № 2. С. 216.

³ Соيفер В. Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореферат дис. ... докт. юрид. наук : 12.00.05 / Ур. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2005. С. 38-39.

2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

Также изменения были внесены в главу 10 ТК РФ, а конкретно была введена ст. 56.1. Согласно данной статье: «заёмный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».

Из толкования данного положения следует, что работник может привлекаться к выполнению трудовых функций, не являющихся его прямой обязанностью и не закрепленных трудовым договором. То есть заёмный труд представляет собой вывод персонала за штат компании, при котором работник официально числится в штате компании, а фактически выполняет все свои трудовые обязанности на территории заказчика определенных работ или услуг¹.

Из данного определения можно выделить основные особенности заёмного труда:

- данный вид труда осуществляется работником по распоряжению работодателя;
- осуществляется в интересах и под контролем лица, не являющимся работодателем для данного работника.

¹ Савельев И. И. Заемный труд: его место и роль в трудовых отношениях // Символ науки. 2016. № 5-3 (17). С. 168

Есть несколько мнений относительно понятия «заёмный труд».

Так, Я. Кривой рассматривает заемный труд как работу, выполняемую работником определённой квалификации, нанятым и предоставленным агентством заёмного труда в распоряжение третьей стороны, называемой пользователем, для выполнения работы в пользу последнего.

Такое определение можно охарактеризовать как описание заёмного труда в узком смысле.

К описанию понятия заёмного труда в широком смысле можно отнести определение Л.И. Смирных, согласно которому заёмный труд представляет собой такой вид трудовых отношений, когда предприятия либо привлекают работников агентств занятости на определённое время, либо выводят работников из штата, переводя их в агентства занятости.

1.2. Источники правового регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям

Основными источниками правового регулирования труда работников, временно направляемых к другим работодателям, являются конвенция Международной организации труда № 181 «О частных агентствах занятости», Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Налоговый кодекс Российской Федерации и Закон РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Конвенция МОТ «О частных агентствах занятости» даёт разъяснения о применении заёмного труда. В ст. 1 говорится о том, что любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

А. услуги, способствующие увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них;

В. услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

С. другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом¹.

Данная конвенция в РФ не ратифицирована. Причиной тому послужил тот факт, что число социальных гарантий, которые предоставляются работникам, действующим по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося работодателем данного работника, равняется нулю, что нарушает законодательство в области охраны труда. Также из договора о заёмном труде неясно, кто в конечном итоге будет нести обязанности работодателя и ответственность перед работником. Ведь работник формально числится в кадровом агентстве, с которым он заключил трудовой договор, через которое проходят начисления заработной платы и социальных пособий, также оформление отпусков и больничных. По факту работник работает в совершенно другой организации². Но при этом применение положений данной конвенции позволит установить четкие границы между трудом по договору о предоставлении персонала и заёмным трудом. При урегулировании спорных вопросов на территории РФ российским законодательством, ратификация данной конвенции возможна.

В ТК РФ изменения, касающиеся заёмного труда были внесены Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Данный закон добавил в ТК РФ ст. 56.1, которая провозглашает запрет заёмного труда, а также добавил главу 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или

¹ Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости: [Электронный ресурс] // Женева. 19 июня 1997. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356.

² Коваленко А. В., Степовая В. А. Заёмный труд по новым правилам: достоинства и недостатки // Актуальные вопросы развития юридической науки и практики в современных условиях. 2017. С. 357-358.

юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Данные изменения вступили в силу с 1 января 2016 года.

Проанализировав изменения, внесенные в трудовое законодательство, можно сделать вывод, что предоставление труда работника (персонала) отличается от заемного труда тем, что предоставление труда работников возможно при достижении согласия сторон. Только распоряжения работодателя для направления работника к другому работодателю недостаточно, необходимо получить согласие самого работника. Кроме того, его отличает временность направления на работу к другому работодателю.

В трудовое законодательство ввели нормы, направленные на защиту трудовых прав и предоставление гарантий работникам, направляемым к другому работодателю по договору о предоставлении труда. В частности, если раньше так называемые заёмные работники могли рассчитывать лишь на гарантии и компенсации по своему основному месту работы, то теперь компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной. Законодатель также обращает внимание и на условия оплаты труда, а именно: они должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны¹.

В главе 53.1 ТК РФ нет чёткого указания на то, сколько договоров должно быть составлено в случае использования труда работника, временно направляемого к другому работодателю. Определённо должен быть:

- трудовой договор частного агентства с работником;
- дополнительное соглашение этих же сторон к трудовому договору;
- возможно новое дополнительное соглашение по другому договору.

¹ Фролов П. Х., Никулина Е. Ю. Заемный труд // Право и права человека. 2017. С. 344-345.

Глава 53.1 не содержит сведений о том, на каких условиях и в какой форме устанавливаются отношения между частными агентствами занятости и принимающей стороной. Это можно объяснить тем, что их отношения регулируются не трудовыми договорами, а договорами об оказании услуг, т.е. гражданско-правовыми¹.

ГК РФ регулирует заключение гражданско-правовых договоров между юридическими лицами и организациями при заемном труде. Это предусматривается ст. 421 ГК РФ, где в частности говорится: «граждане и юридические лица свободны в заключении договора»².

С 1 сентября 2014 года в ГК РФ закреплена статья 53.2 «Аффилированность», которая гласит: «В случаях, если настоящий Кодекс или другой закон ставит наступление правовых последствий в зависимость от наличия между лицами отношений связанности (аффилированности), наличие или отсутствие таких отношений определяется в соответствии с законом». Фактически это означает, что руководствоваться надлежит, как и прежде, критериями аффилированности, предусмотренными ст. 4 Закона РСФСР от 22 марта 1991 года № 948–1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках». Кроме того, с 1 сентября 2014 года в ГК РФ также введена статья 67.2, закрепляющая общие нормы о «корпоративных договорах» участников хозяйственных обществ³

Использование труда работников по договору о предоставлении персонала имеет свои особенности, касающиеся налогообложения. В соответствии с НК РФ (пп. 19 п. 1 ст. 264) расходы предприятий по использованию заёмного труда уменьшают налогооблагаемую базу по налогу на прибыль. Кроме того, используя принцип аутсорсинга и выводя работников за штат, предприятия часто переходят на упрощенную систему

¹ Мельникова Т.Е., Аноприева Г.С., Мельников С.Е. Заемный труд в России, проблемы его применения // Наука сегодня: факты, тенденции, прогнозы. 2017. С. 10-11.

² Российская газета от 08.12.1994 № 238-239.

³ Дулина Т. В. Некоторые аспекты предоставления труда работников (персонала), направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам // Молодой ученый. 2016. № 20. С. 502-503.

налогообложения с более выгодными тарифами и освобождаются от уплаты налога на добавленную стоимость. При упрощенной системе налогообложения для многих типов организаций снижены тарифы страховых взносов во внебюджетные фонды (например, Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования), а для некоторых видов деятельности они и вовсе не предусматриваются. Таким образом, при выводе работников за штат не только изменяется статус занятости и снижается стабильность трудовых отношений, но часто уменьшаются размеры социальных гарантий по страховым взносам. Все вместе это формирует у работников негативное отношение к заемному труду¹.

Также Федеральным законом № 116-ФЗ были внесены изменения в Закон РФ № 1032-1. Был дополнен п. 2 ст. 5, а также внесена ст. 18.1.

П. 2 ст. 5 дополнился положением о необходимости «создания условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций органами службы занятости». Исходя из того положения, что ТК РФ запрещает заёмный труд, законодатель пользуется другой дефиницией, а именно осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала). В Законе РФ № 1032-1 данный вид деятельности определяется как «направление временно работодателем своих работников с их согласия к физическому или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны»². Из данного определения можно увидеть, что

¹ *Мордшиева Л. Н.* Неустойчивые формы занятости. Заемный труд // Ядовские чтения: перспективы социологии. 2016. С. 286.

² *Савельев И. И.* Заемный труд: его место и роль в трудовых отношениях // Символ науки. 2016. № 5-3 (17). С. 169.

деятельность по предоставлению труда работников соответствует нормам законодательства о труде, закрепляет основные гарантии работников – выполнение только тех трудовых функций, которые предусмотрены трудовым договором – а также предусматривает обязательное согласие самого работника на предоставление своих услуг заинтересованному лицу.

В сентябре 2014 г. Министерство экономического развития России подготовило проект федерального закона «О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Предполагалось данным законом урегулировать правоотношения, возникающие при осуществлении трудовой деятельности работниками, направляемыми временно к другим юридическим лицам работодателем, не являющимся частным агентством занятости. Согласно законопроекту, по договору о предоставлении труда работников исполнитель обязуется направить временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах заказчика и под его управлением и контролем, 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. При этом указанные ограничения в части специальных налоговых режимов не распространяются на юридических лиц, применяющих единый сельскохозяйственный налог. Законопроект также предусматривает, что исполнитель должен обеспечить выполнение всех норм трудового законодательства, в том числе по обеспечению безопасных условий и охраны труда и своевременной выплаты заработной платы направляемому работнику. Условия труда и отдыха направленных работников не могут ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством, а условия оплаты труда

должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников заказчика, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Также законопроектом определено 5 случаев, когда направление работников для выполнения трудовых функций у заказчика по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается:

- 1) в целях замены участвующих в забастовке работников заказчика;
- 2) в целях выполнения работ в случае простоя, осуществления процедуры банкротства заказчиком; введения заказчиком режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников заказчиком;
- 3) в целях замены работников заказчика, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством, в том числе временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок не более 15 дней;
- 4) в целях выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством РФ к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, не требующих проведения аттестации (проверки знаний) в области промышленной безопасности, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ;
- 5) в целях выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством РФ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда¹.

Подобные случаи рассматриваются в Законе РФ № 1032-1.

Планировалось, что законопроект вступит в силу с 1 января 2016 г., но он так и не был внесен в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации.

¹ Дулина Т. В. Некоторые аспекты предоставления труда работников (персонала), направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам // Молодой ученый. 2016. № 20. С. 504-505.

Эти изменения законодательно не были никак закреплены. Возможно внесение их в ТК РФ в главу 53.1. Для этого необходимо изменить ст. 341.3, добавив положения об особенностях регулирования труда работников по договору о предоставлении персонала юридическими лицами, уполномоченными на предоставление таких услуг. На данный момент эта статья является отсылочной к несуществующему закону.

1.3. Соотношение заемного труда и труда работников, направляемых временно к другим работодателям

В ст.18.1 Закона РФ № 1032-1 содержится определение деятельности по предоставлению персонала. Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) – направление временно работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

В соответствии со ст. 56.1 ТК РФ под заёмным трудом следует понимать труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

При сравнении данных определений можно выявить как общие, так и отличительные черты заёмного труда и осуществлении деятельности по предоставлению персонала.

Общими чертами заёмного труда и трудоустройства по договору о предоставлении труда персонала являются:

1. Между организацией, которая предоставляет работника, и лицом, у которого фактически трудится сотрудник, заключен гражданско-правовой договор.

2. Трудовой договор заключается между работником и организацией, которая направляет сотрудника к другому работодателю. Трудовые отношения между сотрудником и организацией, в которой он фактически трудится, не возникают.

3. Все кадровое оформление берет на себя организация, предоставляющая сотрудника.

4. Принимающая сторона вправе требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5. Принимающая сторона обязана обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей¹.

Несмотря на сходства, у деятельности по предоставлению персонала имеются отличительные черты:

1. Данная деятельность является соглашением сторон работодателя и работника, а не односторонним распоряжением руководителя.

2. Для заключения договора о предоставлении труда работников требуется согласие работника. Такое согласие должно быть выражено в письменной форме. При отсутствии такого согласия работодатель не может отправить работника к другому физическому или юридическому лицу для исполнения трудовых обязанностей.

3. Предусматривается временный характер направления сотрудника на работу к другому работодателю.

4. Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны, должны быть не хуже,

¹ *Фарафонтова Е.* Игра «по-белому» на рынке заёмного труда: [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2016. № 3. URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2627>.

чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

5. Принимающая сторона несет субсидиарную ответственность по обязательствам работодателя к работнику, направляемому к принимающей стороне.

Несмотря на наличие отличительных черт труда работников по договору о предоставлении персонала, на территории РФ данный вид труда не применяется в полной мере. Фактически до сих пор применяется заёмный труд, хотя он является запрещенным, согласно ТК РФ. На данный момент понятия «заёмный труд» и «труд по договору о предоставлении персонала» являются практически идентичными. Необходимо усиливать отличительные черты, чтобы добиться полного запрета заёмного труда.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ И ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1. Особенности законодательного регулирования труда работников, направляемых временно к другим работодателям в РФ

В РФ начинают активно применяться услуги по предоставлению персонала. Согласно данным РБК.Рейтинг, основными сферами применения являются охрана и сфера обслуживания. Из представленных областей реже всего услуги по передаче сотрудников используют при бухгалтерском учете (см. диаграмму 1).

Диаграмма 1



Впервые в законодательстве РФ упоминание о заёмном труде появилось в НК РФ. В п. 4 ч. 1 ст. 148 и ч. 7 ст. 306 НК РФ используется понятие «предоставление персонала». П. 18 ст. 225 НК РФ относит к расходам на оплату труда суммы, начисленные за выполненную работу физическим лицам, привлеченным для работы у налогоплательщика согласно

специальным договорам на предоставление рабочей силы с государственными организациями. Также к прочим расходам, связанным с производством и реализацией согласно п. 19 ст. 264 НК РФ относятся услуги по предоставлению работников (технического и управленческого персонала) сторонними организациями для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством и (или) реализацией. Поскольку НК РФ признает такие виды расходов, презюмируется, что существование таких договоров легально, и они могут использоваться для законной минимизации налогов¹.

С 1 января 2016 года в ТК РФ введена статья 56.1, в которой прямо указан запрет на использование заёмного труда. Конструкция данной статьи является противоречивой. В ч. 1 ст. 56.1 ТК РФ указано, что заёмный труд запрещен. В то же время ч. 3 этой же статьи указывается: «особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 настоящего Кодекса».

Законодатель запретил заёмный труд, но при этом формулировка ст. 56.1 оставляет некоторые возможности для работодателя обойти закон, тем самым сводя эффективность данной нормы к нулю. Из определения заёмного труда можно выделить три основных признака:

- труд работника в интересах лица, не являющегося работодателем;
- труд работника под управлением лица, не являющегося работодателем;
- труд работника под контролем лица, не являющегося работодателем.

¹ *Рогалева И. Ю.* Регулирование труда работников, временно направленных работодателем к другим юридическим или физическим лицам // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6. С. 151-155.

Нарушение запрета на заёмный труд возможно только в случае, когда в сложившихся отношениях имеются все три признака, отсутствие хотя бы одного из них означает отсутствие заёмного труда в юридическом смысле¹.

Помимо ст. 56.1 в ТК РФ Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» была введена глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Глава содержит пять статей, регулирующих труд работников по договору о предоставлении персонала.

Ст. 341.1 ТК РФ предусматривает, что частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое в соответствии с законодательством РФ о занятости населения вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), имеют право в случаях, на условиях и в порядке, установленных главой 53.1, временно направлять своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимися работодателями данных работников, для выполнения ими определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

В ст. 341.1 содержатся два признака, позволяющие на законодательном уровне отграничить заёмный труд от деятельности по предоставлению труда работников – временный характер такой занятости и наличие согласия самого работника. Однако на практике схема заёмного труда предполагает то же самое². Следовательно, гл. 53.1 предусматривает исключения из правил, предусмотренных ст. 56.1 ТК РФ. В ТК РФ на это исключение нет никаких указаний. Исходя из этого имеет смысл изменить формулировку п. 1 ст. 56.1:

¹ Глухова Е. В. Заемный труд в Российской Федерации // *Gaudeamus Igitur*. 2016. № 2. С. 14-15.

² Крейндель А.Е. Актуальные проблемы заёмного труда // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспектив Свободный-2016», посвящённой Году образования в Содружестве Независимых Государств. 2016. С. 15-17.

«заёмный труд запрещен, за исключением положений, указанных в гл. 53.1 ТК РФ».

Имеется еще одно противоречие между применением заемного труда и законодательством РФ. ТК РФ признает сторонами трудового отношения работника (лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодателя (физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником). Конструкция трехстороннего трудового отношения трудовым законодательством не регулируется¹. Следовательно, легальное использование заёмного труда согласно российскому трудовому законодательству невозможно, так как в данном случае в отношения вступает третья сторона – кадровое агентство или юридическое лицо, уполномоченное выполнять функции по предоставлению персонала.

Предоставлять труд работников могут только частные агентства занятости и юридические лица, которые в соответствии с законодательством РФ о занятости населения в РФ вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников. Особенности предоставления персонала агентством занятости регулируются ст. 341.2 ТК РФ, другим юридическим лицом – ст. 341.3 ТК РФ. Отсюда вытекает еще одна проблема законодательного регулирования труда по договору о предоставлении персонала. В ст. 341.3 есть указание на то, что особенности предоставления персонала уполномоченным на то юридическим лицом, не являющимся агентством занятости, устанавливаются федеральным законом. На практике такого закона не существует. Следовательно, деятельность юридических лиц по предоставлению персонала никак не регулируется. Считается целесообразным внесение изменений в ст. 341.3, которые будут раскрывать особенности оказания услуг по передаче персонала для исполнения трудовых

¹ Бизюков, П.В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Заемный труд: последствия для работников // П.В. Бизюков, Е.С. Герасимова, С.А. Саурин. — М.: АНО «Центр социальнотрудовых прав», 2012. С. 16.

обязанностей у другого работодателя юридическими лицами, уполномоченными оказывать такого вида услуги.

В РФ труд работников по договору о предоставлении персонала еще не достаточно урегулирован, в отличие от зарубежных стран, что говорит о возможности дальнейшего регулирования этого вида труда. Это необходимо для того, чтобы отграничить труд работников по договору о предоставлении персонала от заемного труда, который, согласно ТК РФ, запрещен, но фактически до сих пор применяется.

2.2. Регулирование труда работников, временно направляемых к другим работодателям, частными агентствами занятости в Российской Федерации

Согласно ч. 3 ст. 18.1 Закона РФ № 1032-1 осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

- 1) частные агентства занятости;
- 2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц).

Основной спецификой труда работников, временно направляемых к другим работодателям, является то, что работники нанимаются в кадровое агентство для предоставления их в распоряжения предприятия, которое является третьей стороной в данном виде отношений, а это предприятие уже устанавливает рабочие задания и контролирует их выполнение. Таким образом, особенностью трудовых отношений в процессе заемного труда является то, что вместо двух субъектов трудовых отношений появляется третий – кадровое агентство.

Наемный работник устраивается на работу в кадровое агентство, с которым заключается трудовой договор. При этом работник осуществляет реализацию трудовой функции не в коммерческой фирме, а на предприятии-пользователе. Кадровое агентство предоставляет персонал другой

организации¹. В ТК РФ предусмотрена возможность оказания услуг по предоставлению персонала юридическими лицами, не являющимися частными агентствами занятости, но уполномоченными на данный вид деятельности. При этом в законе не указывается, какие юридические лица и на каких условиях могут оказывать услуги подобного вида.

Услуги по предоставлению сотрудников частными агентствами занятости часто квалифицируются как посреднические, что является не совсем правильным. В случае оказания посреднической услуги (поиск, подбор, обучение и т. п.) провайдер в самом деле выступает как посредник между работодателем и работником. Но при оказании услуг по договору о предоставлении персонала он осуществляет именно функцию найма, то есть фактически сам становится работодателем.

Являясь работодателем организация-провайдер заключает с сотрудником трудовой договор, обеспечивает ему оплату за труд в установленном размере, осуществляет страховые взносы во внебюджетные фонды, гарантирует безопасность условий труда, выплачивает компенсации за тяжелые (опасные, вредные) условия труда, защищает от дискриминации, следит за соблюдением режимов труда и отдыха и прочее².

Деятельность частных агентств занятости в Европе регулируется Конвенцией МОТ № 181 «О частных агентствах занятости». В п. 3 ст. 2 Конвенции № 181 указывается: «одна из целей настоящей Конвенции состоит в том, чтобы разрешить функционирование частных агентств занятости и защитить, в пределах ее положений, трудящихся, пользующихся их услугами»³. По смыслу Конвенции под частным агентством занятости понимается независимое от государства физическое или юридическое лицо,

¹ Балханов А. М. Заемный труд в современных условиях // Вестник Бурятского государственного университета. 2012. № 2. С. 119-123.

² Пукин А. О. Проблемы заемного труда в России // Молодой ученый. 2015. № 11. С. 955-959.

³ Конвенция Международной организации труда № 181 о частных агентствах занятости: [Электронный ресурс] // Женева. 19 июня 1997. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356.

оказывающее услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение.

В РФ данная конвенция не ратифицирована, но частные агентства занятости также существуют.

Кадровые агентства занятости появились в России в начале XX в., создавались по инициативе работодателей или рабочих. Основными целями их деятельности являлись ликвидация безработицы, содействие трудоустройству (для бирж труда) и набор персонала (для бюро труда). В начале XX в. основными направлениями деятельности кадровых агентств были содействие трудоустройству незанятого населения, удовлетворение потребностей производства в рабочих кадрах.

Переход страны на рыночные отношения в конце 80-х гг. XX в. обусловил появление, создание и развитие в крупных городах, таких как Москва и Санкт-Петербург, кадровых агентств. В настоящее время они распространены и во многих регионах России. Называются эти организации по-разному – «Агентства по трудоустройству», «Биржи труда», «Кадровые агентства», «Рекрутинговые компании» и т. д.¹

Хотя большинство компаний сейчас не обращаются в кадровые агентства, эти же компании отмечают, что деятельность кадровых агентств необходима и утверждают, что воспользуются такими услугами в будущем. Согласно исследований ассоциации рекрутинговых агентств Урала, компании пользуются услугами кадровых агентств, но в большинстве случаев компании предпочитают обращаться к внешним рекрутерам в случае, если не могут закрыть вакансию собственными силами либо в случае поиска редкого специалиста.

¹ Балханов А. М. Заемный труд в современных условиях // Вестник Бурятского государственного университета. 2012. № 2. С. 119-123.

В г. Екатеринбурге также существуют кадровые агентства. На основании исследования ассоциации рекрутинговых агентств Урала рынка рекрутинговых агентств Екатеринбурга, которое проходило в период с мая по июнь 2016 года был выведен рейтинг агентств занятости г. Екатеринбурга. На сегодняшний день в Екатеринбурге работает 43 агентства, оказывающих услуги подбора персонала. Из них 20 агентств оказывают услуги по подбору персонала по РФ, 12 агентств – в Уральском Федеральном округе, 4 агентства – по Свердловской области, 5 агентств – по г. Екатеринбургу, одно работает по подбору персонала за рубежом. 6 кадровых компаний не занимаются подбором квалифицированного персонала, а оказывают услуги подбора временного персонала.

Перечень кадровых агентств г. Екатеринбурга приведен в таблице 1.

Таблица 1 — перечень кадровых агентств г. Екатеринбурга

	Название агентства	Членство в АРАУ	Территория оказания услуг	Массовый подбор	Подбор рабочих
1	ASTRA Staffing Services	Да	УрФО	Да	Да
2	IBC Human Resources	Да	РФ		
3	АПРАЙТ	Да	РФ		
4	Активные формы (Free man Search)	Да	РФ		
5	Вега	Да	УрФО	Да	Да
6	ВентраУрал	Да	РФ	Да	Да
7	Кадровые технологии	Да	РФ	Да	Да
8	Карьера	Да	УрФО	Да	
9	Люди дела	Да	РФ	Да	Да
10	Метрополис	Да	РФ		
11	Adecco		РФ	Да	
12	ConsortUral		РФ	Да	Да
13	АйТиПипл		УрФО		
14	HR-marketing agency “Talents selection”		РФ		
15	Life Job		Екатеринбург		
16	Аксиома		РФ		
17	Алгоритм		РФ	Да	Да
18	Альфа Плюс				
19	Анкор		РФ	Да	Да
20	Брейнпауэр-Урал		РФ		
21	Голден-консалтинг		УрФО	Да	
22	Диалог		УрФО		
23	Кадровая экспертиза		Свердловская область		Да

Продолжение таблицы 1

24	Кадровик		УрФО		
25	Кадровый резерв		Екатеринбург		
26	Келли Сервисез		РФ	Да	
27	КИТ		УрФО	Да	Да
28	Конструктор кадровых решений		УрФО	Да	Да
29	Коулмэн Сервис		РФ	Да	Да
30	Персонал Про		Екатеринбург		
31	Пирамида-да		РФ	Да	Да
32	Практик-центр		РФ		
33	Стаф-про		УрФО		
34	Стафф эксперт		Екатеринбург	Да	Да
35	Технологии кадровых решений		УрФО	Да	Да
36	Урал-кадры		УрФО		
37	Хьюмен Ресурс ЕКБ		РФ	Да	
38	Промсила		РФ		Да
39	Альтернатива Ек		Екатеринбург	Да	Да
40	Евротехперсонал		Свердловская область	Да	Да
41	Леон		Зарубежье	Да	Да
42	Национальный центр занятости		Свердловская область		Да
43	Правильные люди		Свердловская область	Да	Да

Почти 50% частных агентств занятости в Екатеринбурге, составляют компании, стоявшие у истоков этой отрасли в России в конце 90-х, начале 2000-х. Несмотря на это, рынок продолжает развиваться, появляются новые кадровые агентства, готовые составить конкуренцию уже существующим.

На сегодняшний день среди рекрутинговых компаний четкую отраслевую специализацию имеет только одно агентство, эта компания работает в сфере информационных технологий. Остальные компании подбирают персонал во многих отраслях и сферах. Чаще всего внутри агентства выделяются несколько направлений, на которых специализируются консультанты¹. Часть кадровых агентств подбирают только квалифицированный персонал, но имеются и такие, с помощью которых

¹ Ассоциация рекрутинговых агентств Урала. Мониторинг рынка рекрутинговых услуг. Динамика 2008-2016 Екатеринбург, Челябинск, Пермь: [Электронный ресурс]. URL: http://arau.su/employers/market_review.

можно подобрать любого работника: от грузчика или продавца до руководителя высшего звена. Некоторые кадровые агентства могут сформировать бригаду рабочих, отправить вахтовым методом на работу в отдаленные регионы РФ, либо привезти для своего клиента необходимого специалиста.

Что касается цен на услуги кадровых агентств, то диапазон довольно широк. Большинство частных агентств занятости предоставляет услуги по цене от 14 до 19 % от совокупного годового дохода подбираемого специалиста.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ ВРЕМЕННО К ДРУГИМ РАБОТОДАТЕЛЯМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Такой вид труда, как труд работников по договору о предоставлении персонала, изначально появился в зарубежных странах. В странах, где такой труда применяется легально, он является законодательно урегулированным и применяется без нарушений положений, установленных трудовым законодательством.

Заемный труд первоначально возник в секторах экономики с колеблющимся уровнем производства товаров и услуг, обусловленным сезонными или иными эффектами. Поэтому розничная торговля, гостиницы, рестораны, услуги по ремонту, а также транспортные организации интенсивно использовали услуги агентств по заемному труду.

Негативное отношение к участию коммерческих организаций в трудовом посредничестве при найме работников довольно долгое время преобладало во многих странах. Это относилось и к заемному труду. Такой подход был отражен в Конвенциях Международной организации труда 1933 г. № 34 «О платных бюро найма» и пересмотренной в 1949 г. № 96 «О платных бюро по найму», 1948 г. № 88 «Об организации службы занятости» и Рекомендации № 1 1919 г. «О безработице». Эти международные акты исходили из принципа бесплатности осуществления посреднических функций государственными органами и предусматривали постепенную ликвидацию платных бюро по найму, в том числе и предоставляющих услуги заемного труда.

В конце XX в. произошла «промышленная революция», которая привела к изменению отношения стран к использованию предоставления персонала. Структурные сдвиги на рынке труда, в системе производства привели к пересмотру способов использования трудовых ресурсов, в связи с чем многие страны стали выводить лизинговые агентства за пределы сферы

применения положений Конвенции МОТ № 96, а это в свою очередь повлекло изменение позиции МОТ по данному вопросу.

С 1997 г. заемный труд был признан легитимным на международном правовом поле. Это произошло в силу учета важности гибкости данного вида труда в функционировании рынка труда. Также была признана роль кадровых агентств на рынке труда. Правовой основой труда работников по договору о предоставлении персонала на международном уровне сегодня является Конвенция МОТ от 19 июня 1997 г. № 181 «О частных агентствах занятости» и одноименная Рекомендация МОТ № 188. Указанная Конвенция ратифицирована такими государствами, как Грузия, Венгрия, Парагвай, Панама, Литва, Молдова, Нидерланды, Испания, Финляндия. В то же время, во многих странах, где действуют законы, регулирующие заемный труд, Конвенция, однако, не ратифицирована (Франция, Германия)¹.

В 2008 г. в ЕС была принята Директива о труде в агентствах временной занятости 2008/104/ЕС, посвященная проблеме заемного труда. Причем принятие Директивы воспринимается в ЕС как победа профсоюзов, поскольку заемный труд уже фактически легализован практически во всех странах «старой Европы» (т.е. 15 странах Европейского союза – до его расширения в 2004 г.). Принятию Директивы предшествовали более 10 лет сложных переговоров между социальными партнерами на уровне ЕС. В ходе переговоров выяснилось, что «камнем преткновения» для социальных партнеров стал принцип одинакового положения заемных и обычных работников: профсоюзы категорически настаивали на том, что в директиве должны содержаться положения, уравнивающие заемных и «классических» работников, а объединения работодателей не были к этому готовы. Именно этот принцип - запрет дискриминации заемных работников по отношению к обычным - положен в основу Директивы 2008/104/ЕС, поэтому ее принятие вызвало одобрение со стороны Европейской конфедерации профсоюзов.

¹ *Заклюжная Н. В.* Развитие института заемного труда в России и за рубежом // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 3. С. 161-164.

Директива 2008 г. не ставит своей целью комплексно урегулировать все права и обязанности субъектов отношений по заемному труду, а исходит из того, что национальное трудовое законодательство стран ЕС в любом случае распространяется в полном объеме на заемных работников.

Статья 7 Директивы касается представительства заемных работников с помощью профсоюзов и производственных советов. Государствам ЕС предоставляется выбор между двумя моделями регулирования коллективных трудовых прав работников агентств временной занятости. В соответствии с первой моделью работники агентств временной занятости учитываются с точки зрения подсчета необходимого для представительства их интересов минимума работников в рамках агентства временной занятости. Если количество работников в агентстве временной занятости равно или превышает предусмотренный национальным законом минимум для создания производственного совета, то производственный совет должен быть создан в агентстве временной занятости на тех же условиях, что и у обычного работодателя. Вторая модель предусматривает, что работники агентств временной занятости должны учитываться при исчислении соответствующих минимумов на предприятии-пользователе. То есть производственные советы создаются в таких предприятиях на основе представительства как обычных, так и заемных работников. Государства ЕС имеют возможность применения как обеих моделей представительства работников одновременно, так и выбора какой-либо одной модели¹.

В зарубежных странах, где труд по договору о услугах предоставляется персоналу разрешен, существует четкая регламентация такого вида труда в законе. Все частные агентства занятости действуют только при наличии лицензии. Устанавливается срок, на который предоставляется труд работников. Например, во Франции - до 6 месяцев, в

¹ Лютов, Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография // Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. 2-е изд., доп. и перераб. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 125-126.

ФРГ - 9 месяцев, в Испании - 6 месяцев, в Японии и Нидерландах - 1 год¹. Если после окончания этого срока работник продолжает исполнять свои трудовые обязанности, то автоматически он переходит на работу по бессрочному контракту. Работодатель в свою очередь обязан доказать, что ему нужно привлечь именно заемных работников. В некоторых случаях (например, при значительном сокращении персонала) ему могут отказать в предоставлении труда работников по договору о предоставлении персонала.

Законодательство зарубежных стран предусматривает условия выплаты заработной платы и других выплат заемным работникам. Устанавливается, что заработная плата такого работника не может быть ниже, чем у занятых постоянно.

Основной причиной популярности заёмного труда стала возможность гибко управлять персоналом и не нести «лишних» затрат на оплату труда, быстро принимать и увольнять работника, что даёт работодателю больше свободы действий. Кроме того, в некоторых странах работодатель освобождался от уплаты части налогов, а также от затрат на приобретение медицинских страховок для работника, премиальных выплат и многого другого. Что не менее важно, работодатель сэкономил значительную часть средств на поиске, подборе персонала и администрировании трудовых отношений, так как специализированные агентства выполняли это гораздо эффективнее и дешевле².

Примером зарубежной страны с развитым «заёмным законодательством», являются Нидерланды, где 1 июля 1998 г. вступил в силу Акт о трудоустройстве работников через посредников, и Акт о гибкости

¹ Крейндель А.Е. Актуальные проблемы заемного труда // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Перспектив Свободный-2016», посвящённой Году образования в Содружестве Независимых Государств. 2016. С. 15-17.

² Горловская Т. Правовое регулирование заёмного труда в Великобритании: [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2015. № 3. URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2491>.

и защите, ставший частью Гражданского кодекса Нидерландов с 1 января 1999 г.

В целом прослеживается общий рост заёмного труда в ЕС, но его распространение неравномерно. Большинство работников заняты в четырех странах ЕС – Нидерландах, Франции, Германии и Великобритании. Имеются различия и в отраслевом распределении заемных работников¹.

Стремительное развитие экономики побуждает компании искать более эффективные решения повышения конкурентоспособности. Заёмный труд как одна из форм гибкой занятости позволяет быстрее реагировать на спрос на человеческие ресурсы.

Несмотря на то, что универсального описания заёмного труда не существует, на основе данных Европейского фонда улучшения условий жизни и труда можно обозначить основные характеристики, которые свойственны заемному работнику в Европе.

Во-первых, в Западной Европе заемные работники моложе, чем другие работники. В Германии средний возраст заемных работников составляет 37,5 года, что ниже, чем 41,4 года среди общего количества работников. Согласно данным из Испании, 84% всех заемных работников моложе 34 лет и 47,2% — моложе 25 лет. Такова же ситуация во Франции, Швеции и Дании.

Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем среди работающих. Например, в Германии 5,7% всех заемных работников не окончили даже школу по сравнению с 1,5% работников с таким уровнем образования в экономике страны вообще, высшее образование имеют только 13,2% заемных работников, а в целом в экономике Германии этот показатель равен 20,8%. В Испании 38% всех заемных работников имеют только школьное образование, в том числе незаконченное, и только 6,8% имеют высшее образование. Большая часть работающих по

¹ *Заклюжная Н. В.* Развитие института заемного труда в России и за рубежом // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 3. С. 161-164.

договору о предоставлении персонала в Нидерландах часто получает образование одновременно с работой.

В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заёмный труд чаще, чем малые. В Швеции 42,4% компаний с более чем 100 работниками используют заемный труд, тогда как этот процент составляет только 18,4% среди компаний, имеющих 20–99 работников. В Германии заемный труд используют 1% всех малых фирм (1–49 работников), 16,5% фирм с 40–499 работниками и 35,7% фирм с более чем 500 работниками¹.

В Нидерландах было проведено исследование причин, по которым работники выбирают заёмный труд в качестве формы занятости. Более тысячи заёмных работников были опрошены с целью выяснения причин, по которым они устроились на работу, предлагаемую агентствами заемного труда. Самым популярным вариантом ответа стало приобретение опыта работы – так ответило 60,9% опрошенных. Более половины заёмных работников в качестве причины назвали отсутствие у них постоянной работы (54,8%), 53,3% указали, что агентства заемного труда предоставляли им возможность сохранять свободу и независимость. Для некоторых работа через агентства заемного труда являлась возможностью получить дополнительный временный заработок (43,7%), в то время как примерно четверть работников выбрала агентства заемного труда потому, что это позволяло совмещать их семейные обязанности с трудовыми (27,2%). Более трех четвертей заёмных работников признали, что выбрали такой вид труда сознательно².

Несмотря на саморегулирование на рынке заёмного труда, важно использовать механизмы юрисдикционного контроля, например, с помощью судебной практики. Так, в США посредством системы «совместного работодателя» достигли оптимального распределения обязанностей и

¹ *Закалюжная Н.В.* Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // *Право. Журнал Высшей школы экономики.* 2015. № 4. С. 116–128.

² *Кривой Я.В.* Правовое регулирование заемного труда // *Я.В. Кривой.* – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007. С. 29.

ответственности между фактическим и номинальным работодателем. Чтобы не стать субъектом ответственности предприятия – заказчики обращаются к наиболее надежным агентствам¹.

Исходя из всего сказанного, можно увидеть, что труд работников по договору о предоставлении персонала в зарубежных странах урегулирован законодательно. В каждой стране заёмный труд имеет свои особенности, но также имеются и общие черты. Основой для регулирования во всех странах является Конвенция МОТ № 181. Особенности регулирования труда работников, временно направляемых к другим работодателям, обуславливаются особенностями законодательства страны, где применяется данный вид труда.

¹ *Заключная Н. В.* Развитие института заемного труда в России и за рубежом // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 3. С. 161-164.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Несмотря на то, что ст. 56.1 и гл. 53.1 были введены в ТК РФ в 2016 году, имеется обширная судебная практика по вопросам заемного труда и труда работников, временно направляемых работодателями к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников. Можно рассмотреть несколько примеров.

ООО «ДХК Бор» обратилось в Дальнегорский районный суд Приморского края с административным иском заявлением, указав, что Главным государственным инспектором Государственной инспекции труда в Приморском крае Кузьминым И.Н. вынесено предписание № ООО «ДХК Бор» об обязанности принять меры по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Шелягина Л.М. является работником ООО «ДХК Бор», однако на основании заключенного между ООО «Дальнегорский ГОК» и ООО «ДХК Бор» договора о предоставлении труда работников (персонала), а также с её согласия, была направлена в ООО «Дальнегорский ГОК» для выполнения трудовых функций, определенных трудовым договором.

Во время работы на ООО «Дальнегорский ДОК» с Шелягиной произошел несчастный случай. Согласно ТК РФ, этот несчастный случай должен расследоваться принимающей стороной. В данном случае судом не было выявлено нарушений трудового законодательства.

Устанавливая обстоятельства несчастного случая, Главный государственный инспектор отдела Государственной инспекции труда в Приморском крае не учел требования ст. 341.4 Трудового кодекса РФ. Предписание №-3 об отмене акта о несчастном случае на производстве было вынесено в адрес ООО «ДХК Бор». В данном случае ООО «ДХК Бор» не является юридическим лицом, на которое законом возложена обязанность по

расследованию несчастного случая происшедшего с работником и которое не наделено полномочиями отменять акт о несчастном случае на производстве, составленный другим юридическим лицом.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что предписание Главного государственного инспектора труда в Приморском крае Кузьмина И.Н. является незаконным и не подлежащим исполнению¹.

Федорова Т.В., Пахомова О.Ю., Коршунова И.В., Утюгов Г.Н. обратились в Всеволожский городской суд Ленинградской области с иском к ООО «Охранная организация «Агема», указав, что в период с 1 января 2017 года по 31 марта 2017 года выполняли трудовые обязанности охранников на объекте – ГУ «Управление Пенсионного фонда РФ во Всеволожском районе Ленинградской области». Ответчик не оформил с ними трудовые отношения, не заключил в письменной форме трудовые договоры, не внес соответствующие записи о работе в их трудовые книжки, не выплатил им заработную плату, в связи с чем они прекратили работу.

1 июля 2009 года между ООО «ОО Агема» и ООО «Стандарт» был заключен договор о предоставлении персонала. Суд сделал вывод, что Федорова, Коршунова и Пахомова исполняли обязанности по охране здания ГУ «Управление Пенсионного фонда РФ во Всеволожском районе Ленинградской области» на основании заключенного между ООО «ОО «Агема» и Управлением государственного контракта от 12 декабря 2016 года в качестве работников, направляемых временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Из представленных материалов не предоставлялось возможности определить, является ли ООО «Стандарт» частным агентством занятости, либо юридическим лицом без данного статуса. Несмотря на это, было установлено, что истцы в спорный период состояли в правовых отношениях с ООО «Стандарт», которое, согласно договору о предоставлении персонала,

¹ Решение Дальнегорского районного суда Приморского края № 2А-1047/2017 2А-1047/2017~М-859/2017 М-859/2017 от 30 октября 2017 г. по делу № 2А-1047/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/uAvp7Hq9vuxK>.

направляло их для временной работы в ООО «ОО «Агема». Следовательно, ООО «ОО «Агема» не выступало в спорный период времени работодателем истцов¹.

Семчукова А. В. подала апелляционную жалобу в Судебную коллегия по гражданским делам Белгородского областного суда с просьбой об отмене решения суда по мотиву его незаконности и принятии нового об удовлетворении иска.

В судебном заседании суда первой инстанции Семчукова просила установить факт трудовых отношений с ООО «Славянка-торг», обязать ООО «Славянка-торг» внести запись в трудовую книжку о трудоустройстве, взыскать с ответчика компенсацию морального вреда.

Судом первой инстанции иск отклонен.

15.08.2016 Семчукова А.В. принята на работу в ООО «Агентство по найму персонала» на должность сетевой аналитик (стажер) сроком до 14.09.2016 для работы в ООО «Славянка-торг» по срочному трудовому договору № 1116 от 15.08.2016. В трудовой договор включено условие о направлении в другую организацию ООО «Славянка-торг».

ООО «Агентство по найму персонала» осуществляет деятельность по предоставлению труда работников (персонала), которые с их согласия направляются временно к юридическому лицу – ООО «Славянка-торг», являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне. Между данными юридическими лицами был заключен договор на оказание услуг по предоставлению персонала.

Трудовой договор заключен между Семчуковой и ООО «Агентство по найму персонала». При ее направлении в ООО «Славянка-торг» трудовые отношения между ней и ее работодателем ООО «Агентство по найму персонала» не прекратились, а трудовые отношения с ООО «Славянка-торг»

¹ Решение Всеволожского городского суда Ленинградской области № 2-4842/2017 2-4842/2017~М-2476/2017 М-2476/2017 от 31 октября 2017 г. по делу № 2-4842/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/wxwX1G0HJzYv>.

не возникли. Оплата труда истце производилась работодателем ООО «Агентство по найму персонала».

Исходя из установленных фактических обстоятельств и приведенных правовых норм суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отказе Семчуковой А.В. в удовлетворении заявленных требований, поскольку она работала в ООО «Славянка-торг» на основании срочных трудовых договоров, заключенных с ООО «Агентство по найму персонала», которые ею не были оспорены в установленном законом порядке¹.

Шемшадов Г.А. обратился в суд с иском к Ростовскому Вертолетному производственному комплексу ПАО «Роствертол», одним из требований которого было обязать ответчика зачислить истца в основной штат сотрудников, оформив надлежащим образом регламентируемые трудовым законодательством документы.

По состоянию на июнь 2016 г. работодателем Шемшадова Г.А. являлось ООО «Спектр-А». При отсутствии заключенного в установленной законом форме трудового договора между истцом и ООО «Спектр-А» между сторонами фактически возникли трудовые отношения.

Судом установлено, что между ООО «Спектр-А» и РВПК ПАО «Роствертол» заключен договор о возмездном оказании услуг по предоставлению персонала. На основании этого Шемшадов Г.А. был направлен временно для работы у принимающей стороны в должности фрезеровщика.

Разрешая спор по существу и отказывая Шемшадову Г.А. в удовлетворении исковых требований об обязанности зачислить в основной штат сотрудников ПАО «Роствертол», оформив регламентирующие трудовым законодательством документы надлежащим образом, суд первой инстанции руководствовался ст. ст. 15, 56, 341.2 ТК РФ и правильно исходил из того, что трудовых отношений между Шемшадовым Г.А. и РВПК ПАО

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 21 марта 2017 года Дело N 33-1304/2017 URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/443966560>.

«Роствертол» не оформлялось. При направлении на работу в РВПК ПАО «Роствертол» Шемшадов Г.А. состоял в трудовых отношениях с ООО «Спектр-А». При этом суд учел позицию ответчика об отсутствии в настоящее время оснований для оформления трудовых отношений с истцом РВПК ПАО «Роствертол»¹.

Также в качестве примера можно рассмотреть судебную практику по ст. 56.1 ТК РФ.

В Советский районный суд г. Тамбова обратилось ООО «Тамбовсоюзторг» с иском к Андрееву В.И. о взыскании суммы ущерба в размере X руб. Ущерб был причинен имуществу ООО «Молочная доставка» в результате ДТП.

ООО «Тамбовсоюзторг» оказывало ООО «Молочная доставка» услуги по предоставлению работников. Трудовой договор был заключен между Андреевым В. И. и ООО «Тамбовсоюзторг».

В ходе рассмотрения дела Андреевым В. И. было направлено встречное исковое заявление о признании незаконным его направление ООО «Тамбовсоюзторг» на работу в ООО «Молочная доставка» по договору об предоставлении персонала. Он указывал, что ссылка в иске на наличие заключенного с ООО «Молочная доставка» договора на оказание услуг по предоставлению персонала является договором о заемном труде.

Согласно условиям трудового договора, Андреев В.И. был принят на должность водителя отдела сбыта в ООО «Тамбовсоюзторг». В трудовых отношениях с ООО «Молочная доставка» он не состоял. Письменное согласие работодателю на выполнение работ в интересах и под началом сторонней организации не давал. Следовательно, работодатель незаконно понудил своего сотрудника выполнять работы, не обусловленной трудовым договором.

¹ Определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 05 октября 2017 года Дело N 33-15623/2017 URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/543359273>.

Кроме того, даже при наличии письменного согласия Андреева на выполнение подобного рода работ в интересах и под управлением третьего лица от имени работодателя, действия работодателя по направлению для выполнения таких работ также не законны, т.к. на территории Российской Федерации действует прямой запрет на заёмный труд. Положения договора, заключенного между ООО «Молочная доставка» и ООО «Тамбовсоюзторг» противоречат прямому запрету на заёмный труд ст. 56.1 ТК РФ.

Суд признал, что ООО «Тамбовсоюзторг» нарушил базовые нормы трудового законодательства, направив Андреева для осуществления трудовых функций в ООО «Молочная доставка»¹.

В Черкесский городской суд Карачаево-Черкесской республики обратились Хабичаев М.А., Фоменко А.А. и Узденова А.Ш. с иском к РГКУЗ «Территориальный центр медицины катастроф Карачаево-Черкесской Республики» об оспаривании увольнений, восстановлении на работе и компенсации морального вреда.

Хабичаев и Фоменко работали в «Центре медицины катастроф» водителями, там же фельдшером работала Узденова. Всех троих направили на работу на Станцию скорой помощи. С направлением на работу на Станцию скорой помощи, а также с внутренним распорядком данной организации их не ознакомливали. Своего согласия на работу на Станции скорой помощи они не давали. Диспетчеры Станции скорой помощи машины Центра медицины катастроф гоняли одну за одной, а свои машины не трогали. У фельдшеров в машинах не было ни оснащения, ни препаратов, необходимых для работы.

Представители «Центра медицинских катастроф» утверждали, что Хабичаев, Фоменко и Узденова написали заявления о совместительстве и, значит, согласились на работу. Не смотря на то, что в трудовых договорах местом работы истцов указан адрес г. Черкесск, пер. Гвардейский, 1, местом

¹ Решение Советского районного суда г. Тамбова № 2-144/2017 2-144/2017(2-2350/2016);~М-2404/2016 2-2350/2016 М-2404/2016 от 24 ноября 2017 г. по делу № 2-144/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/uWag37PXfZ11>.

их работы является автомобиль. Изменений трудовых функций истцов не было.

Работа истцов на Станции скорой помощи выполнялась в интересах принимающей организации, следовательно, работа в таких условиях является заёмным трудом.

Ранее «Центром медицинских катастроф» уже допускались подобные нарушения законодательства. На недопустимость заёмного труда и прекращение его использования «Центру медицинских катастроф» было сообщено в представлении от 28 июля 2017 года № 10, выданном правовым инспектором труда Карачаево-Черкесской республиканской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, полученном ответчиком 28 июля 2017 года. Данное представление «Центром медицинских катастроф» было проигнорировано, направление работников на работу на Станцию скорой помощи на условиях заёмного труда продолжилось. В такой ситуации истцы, используя предоставленное ст. 352 ТК РФ право на самозащиту трудовых прав, могли вообще не выполнять незаконные распоряжения своего работодателя о направлении их на работу на Станцию скорой помощи¹.

В Кондинский районный суд Ханты-Мансийского автономного округа – Югры обратилась Петрова Н. И. с иском к муниципальному казенному учреждению «Управление материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления Кондинского района» об оспаривании приказов о наложении дисциплинарных взысканий, компенсации морального вреда в размере 55 000 руб.

Петрова Н. И. принята на постоянной основе на работу консультантом в МКУ «Управление МТО ОМС Кондинского района». Позже она была направлена на работу в МКУ «Управление ЖКХ». Трудовой договор заключен между Петровой и МКУ «Управление МТО ОМС Кондинского

¹ Решение Черкесского городского суд Карачаево-Черкесской Республики № 2-3509/2017 2-3509/2017~М-2756/2017 М-2756/2017 от 20 ноября 2017 г. по делу № 2-3509/2017. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/WEyzzCDoXlX>.

района», дополнительное соглашение о направлении на работу в другую организацию не заключалось, она согласия на работу в МКУ «Управление ЖКХ» не давала. Поручения руководства МКУ «Управление ЖКХ» не имеют законного основания и некорректно сформулированы.

Между МКУ «Управление МТО ОМС Кондинского района» и МКУ «Управление ЖКХ» был заключен договор о предоставлении персонала.

Установлено, что МКУ «Управление МТО ОМС Кондинского района» не является организацией, которая в соответствии с законодательством Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников.

Суд верно сделал вывод, что приказы о направлении Петровой на работу в МКУ «Управление ЖКХ» являются незаконными¹.

ООО «Демидовские пивоварни» обратилось в Арбитражный суд Свердловской области с заявлением о признании незаконными решений Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации от 27.11.2015 № 430 о привлечении общества к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и о привлечении общества к ответственности за совершение нарушения законодательства Российской Федерации о страховых взносах, вынесенных Филиалом № 3 Свердловского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации.

Было установлено, что в период с 2012 года по 2014 год страхователем с физическими лицами заключались договоры возмездного оказания услуг. Судом сделаны обоснованные выводы о том, что фактически данными договорами регулировались трудовые правоотношения.

¹ Решение Кондинского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 2-17/2018 2-17/2018(2-613/2017;)-М-607/2017 2-613/2017 М-607/2017 от 7 ноября 2017 г. по делу № 2-17/2018. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/4LybTirx6AmP>.

Суд, проанализировав предоставленные материалы, согласился, что данные отношения являются трудовыми, договоры были верно переключены в трудовые договоры. Также было установлено, что доводы общества, касающиеся нарушения норм трудового законодательства в части запрета на заемный труд, основываются на неверном толковании положений ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации, наличие характеризующих признаков заемного труда материалами рассматриваемого дела не подтверждено¹.

Со ст. 56.1 ТК РФ могут быть связаны споры по налоговому законодательству.

Общество с ограниченной ответственностью «Эбботт Лэбораториз» обратилось в Арбитражный суд г. Москвы с заявлением к Инспекции Федеральной налоговой службы № 43 по г. Москве о признании недействительным решения от 20.04.2017г. N 13-12/39Р о привлечении к ответственности за совершение налогового правонарушения в части доначисления НДС, а также привлечения к ответственности по п.1 ст.122 НК РФ в виде взыскания штрафа в размере 8 932 154 руб.

В отношении ООО «Эбботт Лэбораториз» налоговым органом проведена выездная проверка по вопросам правильности исчисления и своевременности уплаты (удержания, перечисления) налогоплательщиком НДС, налога на прибыль организаций, налога на имущество организаций, транспортного налога, налога на доходы физических лиц (далее также НДФЛ) за период с 01.01.2012 по 31.12.2014.

В рамках исполнения соответствующих Агентских договоров привлекались как собственные сотрудники Общества (штатные сотрудники), так и внештатные сотрудники. Проверкой установлено, что ООО «Эбботт Лэбораториз» был заключен ряд договоров оказания услуг с физическими лицами, не состоящими в штате Общества.

¹ Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 16 декабря 2016 г. по делу № А60-7457/2016. URL: <http://sudact.ru/arbitral/doc/НМу7cegnjmom>.

В ходе действия соответствующих Агентских договоров оплата труда ряда сотрудников ООО «Эбботт Лэбораториз» в полном объеме была «перевыставлена» Принципалам. Если исходить из того, что ст. 56.1 ТК РФ запрещен «заемный труд», то оплата труда не может осуществляться за счет средств другой организации. Следовательно, установленная зарплата работника должна выплачиваться из собственных средств Налогоплательщика.

Кроме того, между Обществом и третьими лицами (физическими лицами) на основе заключенных договоров возникают трудовые отношения, а договоры, заключенные ООО «Эбботт Лэбораториз» с третьими лицами, не являющимися предпринимателями, по своей сути являются трудовыми договорами, и соответствующие компенсационные выплаты Принципала в данной сумме должны включаться Налогоплательщиком в вознаграждение и облагаться НДС.

Таким образом, суммы, полученные ООО «Эбботт Лэбораториз» от иностранных компаний по соответствующим Агентским договорам в виде возмещения спорных расходов по оплате труда сотрудников (работающих как на основании трудовых договоров, так и на основании гражданско-правовых договоров), должны включаться Налогоплательщиком в состав доходов¹.

Исходя из данных примеров можно сделать вывод, что работодатели не верно понимают разницу между заемным трудом и трудом работников, временно направляемым к другим работодателям, из-за чего возникают ошибки при заключении договоров о предоставлении персонала и при направлении работников на работу в иную организацию. Нормы главы 53.1 до конца не урегулированы законодательством РФ, не все особенности и отличия труда работников, временно направляемых к другим работодателям, от заемного труда раскрыты в ТК РФ и других нормативно-правовых актах.

¹ Решение арбитражного суда города Москвы от 30 января 2018 года Дело N А40-203991/2017. URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/556439090>.

Следовательно, работодатели считают, что заемный труд и труд по предоставлению персонала – одно и то же, они не видят явных отличий. По этой причине не соблюдаются условия, указанные в законодательстве, заёмный труд фактически продолжает существование на территории РФ. Поэтому необходимо внесение изменений в существующее законодательство с указанием того, что труд работников по договору о предоставлении персонала является исключением из правила о запрете заемного труда и регулируется самостоятельно.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Соотношение заемного труда и труда работников, временно направляемых к другим работодателям.

Данное занятие разработано для студентов для студентов, обучающихся по программе подготовки «Юриспруденция».

Дисциплина: Трудовое право.

Форма занятия: лекция.

Метод обучения: словестный.

Цель: сформировать понятия заемного труда и труда работников, временно направляемых к другим работодателям.

Задачи:

- 1) разъяснить понятие заемного труда и труда работников, временно направляемых к другим работодателям, провести их сравнительный анализ;
- 2) продолжить формирование формально-логического мышления и умения анализировать нормативно-правовые акты;
- 3) формировать правосознание, правовую культуру студентов и интерес к дисциплине.

План занятия (80 мин.).

1. Организационный момент (10 минут).

1.1. Цель (2 минуты).

1.2. Актуальность темы занятия (8 минут).

2. Основное содержание занятия (60 минут).

2.1. Понятие заемного труда и труда работников, временно направляемых к другим работодателям (30 мин.).

2.2. Соотношение заемного труда и труда работников, направляемых временно к другим работодателям (30 мин.).

3. Подведение итогов (10 минут).

3.1. Вопросы для закрепления материала (8 минут).

3.2. Общий вывод (2 минуты).

Ход занятия:

1. Организационный момент.

1.1. Цель: сегодня мы знакомимся с понятиями заемный труд и труд работников, временно направляемых к другим работодателям. Нам необходимо выяснить: в чем отличия этих понятий. (Запись в тетради темы урока).

1.2 Актуальность темы занятия: в нынешнее время развитие экономики и бизнеса побуждает организации искать новые более эффективные пути развития конкурентоспособности. Одним из таких путей является возможность использования труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим и юридическим лицам. До 2016 года в законодательстве РФ использовалось такое понятие, как заемный труд. Практика его применения довольно распространена в зарубежных странах. В России такая практика менее востребована. Сдерживает развитие труда по договору о предоставлении персонала противоречивая регламентация на законодательном уровне.

2. Основное содержание занятия

Учащимся предлагается записать следующий материал:

2.1. Понятие заемного труда.

Согласно ст. 56.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, заёмный труд – это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

При толковании данного понятия можно сделать вывод, что работник может привлекаться к выполнению трудовых функций, которые не входят в круг его обязанностей, закрепленных трудовым договором. Заёмный труд можно охарактеризовать, как вывод работника за штат компании. Это означает, что работник официально числится в штате компании, но по факту

выполняет свои обязанности на территории другого юридического или физического лица – заказчика определенных работ или услуг.

Выделим из вышеназванного определения основные особенности заёмного труда:

- данный вид труда осуществляется работником по распоряжению работодателя;
- осуществляется в интересах и под контролем лица, не являющимся работодателем для данного работника.

В противовес понятию «заёмный труд» Федеральным законом от 5 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» было введено понятие «работники, направляемые работодателем временно к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Правоотношения, возникающие при осуществлении трудовой деятельности такими работниками регламентируются главой 53.1 ТК РФ.

Осуществлением деятельности по предоставлению труда работников называется временное направление работодателем своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Заниматься такой деятельностью могут частные агентства занятости и юридические лица, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Особенностями данного вида труда являются:

- такой труд возможен только при наличии согласия работника;
- работник осуществляет свои трудовые функции в рамках предусмотренных трудовым договором;

– предоставлять такие услуги могут только частные агентства занятости и юридические лица, уполномоченные в соответствии с законодательством РФ осуществлять деятельность по предоставлению труда работников.

Вопросы:

1. Что такое заёмный труд?
2. В чем особенности труда работников, временно направляемых работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников?

2.2 Соотношение заемного труда и труда работников, направляемых временно к другим работодателям.

Ранее мы рассмотрели понятия «заёмный труд» и «труд работников, временно направляемых работодателем к другим физическим и юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников».

При сравнении данных определений можно выявить как общие, так и отличительные черты заёмного труда и осуществлении деятельности по предоставлению персонала.

Общими чертами заёмного труда и трудоустройства по договору о предоставлении труда персонала являются:

1. Между организацией, которая предоставляет работника, и лицом, у которого фактически трудится сотрудник, заключен гражданско-правовой договор.
2. Трудовой договор заключается между работником и организацией, которая направляет сотрудника к другому работодателю. Трудовые отношения между сотрудником и организацией, в которой он фактически трудится, не возникают.
3. Все кадровое оформление берет на себя организация, предоставляющая сотрудника.

4. Принимающая сторона вправе требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5. Принимающая сторона обязана обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

Несмотря на сходства, у деятельности по предоставлению персонала имеются отличительные черты:

1. Данная деятельность является соглашением сторон работодателя и работника, а не односторонним распоряжением руководителя.

2. Для заключения договора о предоставлении труда работников требуется согласие работника. Такое согласие должно быть выражено в письменной форме.

3. Предусматривается временный характер направления сотрудника на работу к другому работодателю.

4. Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны, должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

5. Принимающая сторона несет субсидиарную ответственность по обязательствам работодателя к работнику, направляемому к принимающей стороне.

Можно сделать вывод, что заёмный труд и труд работников, временно направляемых к другим работодателям не являются абсолютно идентичными понятиями. Они имеют свои сходства, но явно видны отличия. Признаки, которые позволяют на законодательном уровне отличить данные понятия – временный характер занятости и наличие согласия самого работника. Однако на практике схема заёмного труда предполагает то же самое. Следовательно,

гл. 53.1 предусматривает исключения из правил, предусмотренных ст. 56.1 ТК РФ.

Вопросы:

1. В чем сходство заёмного труда и труда работников, направляемых временно к другим работодателям?

2. В чем их отличия?

3. Подведение итогов.

3.1. Вопросы:

1. В каком году в Трудовой кодекс РФ был введен запрет заёмного труда?

2. Какая глава Трудового кодекса РФ регулирует труд работников, временно направляемых работодателем к другим физическим и юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников?

3. Кто, согласно действующему законодательству, может осуществлять деятельность по предоставлению труда работников?

4. Являются ли понятия «заёмный труд» и «труд работников, временно направляемых к другим работодателям» абсолютно идентичными?

5. Какие признаки, отличающие заёмный труд от труда работников, временно направляемых к другим работодателям, указаны в законодательстве РФ?

3.2. Общий вывод: заёмный труд в Российской Федерации запрещен. Но при этом в законодательстве РФ предусмотрена возможность временного предоставления труда работников. Несмотря на отсутствие существенной разницы данных понятий, «предоставление персонала» устанавливает определенные ограничения для работодателей. Ст. 56.1 и 341.1 ТК РФ находятся в противоречии друг с другом, так как одна из них прямо запрещает заёмный труд в любых его проявлениях, а вторая устанавливает ряд исключений. Следовательно, необходима доработка существующего законодательства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При анализе вступивших в силу с января 2016 года изменений законодательства можно обратить внимание на то, что отсутствует существенная разница между понятиями «заёмный труд» и «предоставление персонала». Однако круг субъектов, которым позволено заниматься такой деятельностью, сузился, были введены некоторые запреты, что серьезно ограничило свободу работодателей в отношении сокращения издержек.

В настоящее время между сторонниками и противниками заёмного труда в России активно ведутся дискуссии. К недостаткам использования заёмного труда относят низкую степень защищенности работников, подрыв традиционных договорных отношений.

В то же время работа в условиях заёмного труда для работников в некоторых случаях имеет положительные моменты. Работа в данных условиях позволяет молодым специалистам накапливать профессиональный опыт и приобретать необходимый уровень квалификации.

Для организаций также имеется выгода в привлечении заёмных работников – это приводит к сокращению расходов, а также сокращает траты, связанные с персоналом. Организации не нужно содержать свой отдел кадров, так как есть возможность обратиться в агентство занятости, которое проведет поиск, подбор, найм и обучение сотрудников. При этом провайдеры обладают более подробной информацией о распределении рабочих мест на рынке труда, возможностях заёмных работников.

Ст. 56.1 и 341.1 ТК РФ находятся в противоречии друг с другом, так как одна из них прямо запрещает заёмный труд в любых его проявлениях, а вторая устанавливает ряд исключений. В связи с этим оптимальным разрешением данной проблемы представляется изменение формулировки ст. 56.1.

В РФ до сих пор не ратифицирована Конвенция МОТ № 181. Данная конвенция регулирует отношения между работодателем и работником при

применении труда работников, временно направляемых к другим работодателям. Ратификация данной конвенции отграничит труд по договору о предоставлении персонала от заёмного труда, это поможет полному запрету заёмного труда в РФ.

Хотя труд работников, временно направляемых к другим работодателям, получает свое развитие в РФ, стороны трудовых отношений неверно трактуют положения законодательства, что приводит к заёмному труду. Из-за этого можно говорить о фактическом применении заёмного труда в РФ при наличии в ТК РФ запрета на него. Представляется, что труд работников по договору о предоставлении персонала является на данный момент довольно противоречивым введением в ТК РФ, так как законодательно этот вид труда еще недостаточно урегулирован. Если внести некоторые изменения в закон, то такой труд станет положительным явлением. Сотрудничество с агентствами занятости для работников является способом найти рабочее место, а в особенности это помогает специалистам узких областей и молодым специалистам. Для работодателей также имеются плюсы, о которых говорилось ранее. Думается, что изменение законодательства необходимо, чтобы труд по договору о предоставлении персонала получил большее развитие в России, а заёмный труд запрещен как законодательно, так и фактически.

Представляется необходимым дополнить законодательство некоторыми положениями в целях улучшения положения работников. Для этого необходимо ратифицировать в РФ Конвенцию МОТ № 181, а также внести следующие изменения в Трудовой кодекс РФ:

1. Изменить п. 1 ст. 56.1 и изложить его в следующей редакции: «заемный труд запрещен, за исключением положений, указанных в гл. 53.1 ТК РФ».

2. Уточнить в ТК РФ особенности деятельности юридических лиц, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), и изложить ст. 341.3 в следующей редакции:

«Исполнителем в договоре о предоставлении труда работников (персонала) могут выступать юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), за исключением применяющих специальные налоговые режимы.

Трудовой договор, заключаемый исполнителем с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Заказчиком в договоре о предоставлении труда работников (персонала) могут выступать российские юридические лица или представительства иностранных юридических лиц, действующие на территории Российской Федерации, в случаях, когда указанные юридические лица являются:

аффилированным лицом по отношению к исполнителю;

акционерным обществом, если исполнитель является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

стороной акционерного соглашения с исполнителем.

При направлении работника для выполнения трудовых функций у заказчика по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и исполнителем не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и заказчиком не возникают.

Исполнитель обязан осуществлять контроль за соответствием фактического использования заказчиком труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников.

Исполнитель обязан обеспечить выполнение всех норм трудового законодательства, в том числе по обеспечению безопасных условий и охраны

труда и своевременной выплаты заработной платы, в отношении направляемого работника, за исключением случаев, когда соответствующие обязанности были делегированы заказчику в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала)».

Исходя из всего сказанного можно сделать вывод, что регулирование труда работников по договору о предоставлении персонала находится в стадии развития в РФ, но фактически существует и запрещенный заемный труд. Данные понятия не разграничены и являются идентичными во многих положениях, что усложняет их применение на практике.

Думается, что принятие предлагаемых изменений в ТК РФ будет способствовать усилению защиты интересов работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты и международные документы

Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Конвенция Международной организации труда № 181 «О частных агентствах занятости»: [Электронный ресурс] // Женева. 19 июня 1997. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=356.

Конвенция Международной организации труда № 34 «О платных бюро найма» (ред. от 19.06.1997) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 253 - 256.

Конвенция Международной организации труда № 96 «О платных бюро по найму (пересмотренная в 1949 году)» (ред. от 19.06.1997) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 957 - 964.

Конвенция Международной организации труда № 88 «Об организации службы занятости» (ред. от 01.07.1949) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 865 - 872.

Рекомендация Международной организации труда № 1 «О безработице» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 9 - 11.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Российская газета. 2001. 31 янв.

Налоговый кодекс Российской Федерации от 05 августа 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 19.02.2018) // Российская газета. 2000. 10 авг.

Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Российская газета. 1994. 8 дек.

Закон РФ от 19 апреля 1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (ред. от 07.03.2018) // Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. 2 мая.

Судебная практика

Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 16 декабря 2016 г. по делу № А60-7457/2016 // URL: <http://sudact.ru/arbitral/doc/HMu7cegnjmom>.

Решение арбитражного суда города Москвы от 30 января 2018 года Дело № А40-203991/2017 // URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/556439090>.

Решение Советского районного суда г. Тамбова № 2-144/2017 2-144/2017(2-2350/2016;)-М-2404/2016 2-2350/2016 М-2404/2016 от 24 ноября 2017 г. по делу № 2-144/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/uWag37PXfZ1l>.

Решение Дальнегорского районного суда Приморского края № 2А-1047/2017 2А-1047/2017~М-859/2017 М-859/2017 от 30 октября 2017 г. по делу № 2А-1047/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/uAvp7Hq9vuxK>.

Решение Черкесского городского суд Карачаево-Черкесской Республики № 2-3509/2017 2-3509/2017~М-2756/2017 М-2756/2017 от 20 ноября 2017 г. по делу № 2-3509/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/WEyzzCDoXILx>.

Решение Всеволожского городского суда Ленинградской области № 2-4842/2017 2-4842/2017~М-2476/2017 М-2476/2017 от 31 октября 2017 г. по делу № 2-4842/2017 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/wxwX1GOHJzYv>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 21 марта 2017 года Дело N 33-1304/2017 // URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/443966560>.

Определение судебной коллегии по гражданским делам Ростовского областного суда от 05 октября 2017 года Дело N 33-15623/2017 // URL: <http://sudrf.kodeks.ru/rospravo/document/543359273>.

Решение Кондинского районного суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 2-17/2018 2-17/2018(2-613/2017;)~М-607/2017 2-613/2017 М-607/2017 от 7 ноября 2017 г. по делу № 2-17/2018 // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/4LybTirx6AmP>.

Литература

Ассоциация рекрутинговых агентств Урала. Мониторинг рынка рекрутинговых услуг. Динамика 2008-2016 Екатеринбург, Челябинск, Пермь: [Электронный ресурс]. URL: http://arau.su/employers/market_review.

Балханов А.М. Заемный труд в современных условиях // Вестник Бурятского государственного университета. 2012. № 2. С. 119-123.

Бизюков, П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А., Заемный труд: последствия для работников // М.: АНО «Центр социальнотрудовых прав», 2012. 184 с.

Глухова Е. В. Заемный труд в Российской Федерации // *Gaudeamus Igitur*. 2016. № 2. С. 14-15.

Горловская Т. Правовое регулирование заёмного труда в Великобритании: [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2015. № 3 // URL:<http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2491>.

Дулина Т.В. Некоторые аспекты предоставления труда работников (персонала), направляемых временно работодателем, не являющимся

частным агентством занятости, к другим юридическим лицам // Молодой ученый. 2016. № 20. С. 502-505.

Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 4. С. 116–128.

Закалюжная Н.В. Развитие института заемного труда в России и за рубежом // Вестник Брянского государственного университета. 2015. № 3. С. 161-164.

Крейндель А.Е. Актуальные проблемы заемного труда // Сборник материалов Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Перспектив-2016», посвящённой Году образования в Содружестве Независимых Государств. 2016. 42 с.

Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда // Я.В. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2007. 160 с.

Коваленко А.В., Степовая В.А. Заемный труд по новым правилам: достоинства и недостатки // Актуальные вопросы развития юридической науки и практики в современных условиях. 2017. С. 357-359.

Люттов, Н.Л., Герасимова Е.С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография // М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. 192 с.

Мельникова Т.Е., Аноприева Г.С., Мельников С.Е. Заемный труд в России, проблемы его применения // Наука сегодня: факты, тенденции, прогнозы. 2017. С. 9-11.

Мордишева Л.Н. Неустойчивые формы занятости. Заемный труд // Ядовские чтения: перспективы социологии. 2016. С. 281-294.

Попова Е.В. Факторы влияния на реализацию технологий наемного и заемного труда в российской экономике // Инновации и инвестиции. 2015. № 2 С. 216-218.

Пукин А.О. Проблемы заемного труда в России // Молодой ученый. 2015. № 11. С. 955-959.

Рогалева И.Ю. Регулирование труда работников, временно направляемых работодателем к другим юридическим или физическим лицам // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 6. С. 151-155.

Савельев И.И. Заемный труд: его место и роль в трудовых отношениях // Символ науки. 2016. № 5-3 (17). С. 167-170.

Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения: автореферат дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 / Ур. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2005. 48 с.

Сувернева А.И. Заемный труд под запретом: [Электронный ресурс] // URL: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=2134>.

Фарафонтова Е. Игра «по-белому» на рынке заемного труда: [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2016. № 3 // URL: <http://www.top-personal.ru/lawissue.html?2627>.

Фролов П.Х., Никулина Е.Ю. Заемный труд // Право и права человека. 2017. С. 343-347.

Шималин И.С. Заемный труд: проблема применения в Российской Федерации // Россия молодая. Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых с международным участием. 2015. 778 с.