

**Правовое регулирование предоставления труда работников (персонала):
некоторые аспекты**

Научный руководитель – Соколенко Наталья Николаевна

Рыгалова Марина Владимировна

Студент (бакалавр)

Кубанский государственный университет, Юридический факультет, Краснодар, Россия

E-mail: marinary.v@gmail.com

В России агентства по предоставлению услуг временных работников (заёмный труд) начали функционировать в 1990-х годах, но продолжительное время заёмный труд в Российской Федерации не находил специального правового регулирования, в том числе из-за того, что не ратифицирована Конвенция МОТ № 181 "О частных агентствах занятости" [6], дающая возможность физическим и юридическим лицам нанимать работников исключительно с целью дальнейшего их предоставления в распоряжение третьей стороне (заказчику). При этом в поисках новых механизмов управления трудовыми ресурсами российские предприниматели активно использовали заёмный труд, стремясь оптимизировать затраты на персонал [5].

С 1 января 2016 года Федеральным законом от 05.05.2014 г. №116-ФЗ [4] (далее — Закон №116-ФЗ) был введен запрет на использование заёмного труда, что потребовало внесения изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации [3] и в Закон о занятости населения [2] (далее — Закон №1032-1) и что по замыслу законодателя должно было устранить пробел в правовом регулировании данного вопроса. Однако это породило новые проблемы, связанные с предоставлением труда работников, направляемых временно работодателем другим физическим или юридическим лицам по соответствующему договору.

Во-первых, возникает вопрос, подлежат ли прекращению обязательства по договорам возмездного оказания услуг по предоставлению персонала, заключённые до 1 января 2016 года? Официальная позиция Федеральной службы по труду и занятости такова: согласно ст. 18.1 Закона №1032-1, договор о предоставлении труда работников (персонала) — это гражданско-правовой договор, в связи с чем запрещается односторонний отказ от его исполнения (ст. 310 ГК РФ). В соответствии со ст. 779 и 781 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги, а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Значит, обязательства по договорам возмездного оказания услуг по предоставлению персонала, заключённым до 1 января 2016 г., «должны исполняться в соответствии с условиями обязательства и требованиями закона», а именно в соответствии с положениями Закона №116-ФЗ [7]. При этом в ответах на типовые вопросы Роструд не разъясняет, какие именно требования закона имеются в виду [7].

Во-вторых, частное агентство занятости, с которым работник заключает трудовой договор, может отправить работника третьим лицам для выполнения задач, связанных с заведомо временным расширением производства до 9 месяцев (абз.3 ч.2 ст. 341.2 ТК РФ), но при этом не указывается кратность оформления таких договоров. Следовательно, можно неоднократно заключать такие договоры, что будет приводить к злоупотреблениям со стороны работодателей. На наш взгляд, было бы целесообразно законодательно ограничить кратность заключения такого договора.

В-третьих, с отдельными группами граждан, ищущих временную работу, можно заключать такие договоры даже без оговорки о временном расширении производства (ч.3 ст. 341.2 ТК РФ). К ним закон отнес обучающихся по очной форме обучения, освободившихся из мест лишения свободы, одиноких и многодетных родителей, воспитывающих

несовершеннолетних детей. Указанное, на наш взгляд, снижает уровень трудовых гарантий в отношении этих лиц.

В-четвертых, в ТК РФ и Законе N 1032-1 никак не затрагивается вопрос о необходимости обеспечения права работника, осуществляющего трудовую деятельность в соответствии с гл. 53.1 ТК РФ, на участие в коллективно-договорном процессе. При этом Конвенция МОТ № 181 [6] закрепляет, что государство должно принимать необходимые меры с целью «адекватной защиты работников, нанятых частными агентствами занятости», в отношении ведения коллективных переговоров. Данная Конвенция Россией не ратифицирована, но принципы социального партнёрства должны быть учтены в правовой системе Российской Федерации как члена МОТ.

В-пятых, не установлено специальное регулирование материальной ответственности работника, причинившего материальный ущерб принимающей стороне при осуществлении трудовой деятельности в соответствии с указанной главой ТК РФ. Из закона не ясно, в каком порядке он будет возмещаться, а еще большие затруднения могут возникнуть, если в результате его причинения у принимающей стороны возникла упущенная выгода. Стоит напомнить, что между работником и принимающей стороной нет трудовых отношений и что в соответствии с ч.1 ст. 238 ТК РФ упущенная выгода при причинении работником материального ущерба работодателю не возмещается.

Таким образом, в Российской Федерации, с одной стороны, законодательно закреплена возможность предоставления труда работников, направляемых временно работодателем другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), с другой, при применении указанных положений могут возникнуть трудности. В связи с этим гл.53.1 ТК РФ и Закон N 1032-1 в части рассматриваемого вопроса требуют дальнейшей доработки и развития, в том числе с учётом вышеупомянутых пробелов.

Источники и литература

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Российская газета. 1994. 8 дек.
- 2) Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" // Российская газета. 1996. 6 мая.
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. 2001.31 дек.
- 4) Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.
- 5) Чукреев А. А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. №2 (28). С.106-118.
- 6) Конвенция N 181 Международной организации труда "О частных агентствах занятости" (Заключена в г. Женеве 19.06.1997): <https://www.consultant.ru>
- 7) Ответы на типовые вопросы. Федеральная служба по труду и занятости: <https://www.rostrud.ru>