

*На правах рукописи*

**Пшеничников Сергей Витальевич**

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ,  
НАПРАВЛЯЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ К ДРУГИМ ФИЗИЧЕСКИМ ИЛИ  
ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ**

12.00.05 - Трудовое право; право социального обеспечения

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата юридических наук

**Москва - 2015**

Диссертация выполнена на кафедре гражданско-правовых дисциплин Негосударственного образовательного частного учреждения высшего профессионального образования «Московский новый юридический институт»

**Научный руководитель:**

**Буянова Марина Олеговна,**  
доктор юридических наук, профессор

**Официальные оппоненты:**

**Костян Ирина Александровна,**  
доктор юридических наук, доцент, профессор  
кафедры трудового права Федерального государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

**Рогалева Галина Анатольевна,**  
кандидат юридических наук, почетный работник  
высшего профессионального образования  
Российской Федерации, доцент кафедры  
трудового права и права социального  
обеспечения Федерального государственного  
бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Московский  
государственный юридический университет  
имени О.Е. Кутафина (МГЮА)»

**Ведущая организация:**

Федеральное государственное бюджетное  
учреждение науки Институт государства и права  
Российской академии наук

Защита состоится 05 апреля 2016 года в 14 часов 00 минут на заседании Диссертационного совета Д 212.048.04 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Национальном исследовательском университете «Высшая школа экономики» по адресу: 109028, г. Москва, Большой Трёхсвятительский переулок, дом 3, Зал заседаний диссертационного совета (каб. 311).

С текстом диссертации можно ознакомиться в библиотеке Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» по адресу: 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20 и на официальном сайте Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»: <http://www.hse.ru/sci/diss/167554955>

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
кандидат юридических наук

Герасимова Елена Сергеевна

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ДИССЕРТАЦИИ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** В условиях процессов замедления мирового экономического развития субъекты предпринимательской деятельности во всех странах активно ищут способы снижения издержек производства, в том числе снижения затрат на рабочую силу. В результате интенсифицируется использование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, повышается роль частных агентств занятости в обеспечении предприятий и организаций трудовыми ресурсами, что вынуждает государства более пристальное внимание уделять проблемам правового регулирования труда таких работников.

В Российской Федерации в последние годы также наметилась тенденция к более активному использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, что вызвало широкую и острую дискуссию о характере и путях законодательного регулирования отношений, возникающих из применения этого труда не только в научных кругах, но и среди законодателей. С 2004 г. в течение 10 лет Государственная Дума РФ неоднократно пыталась законодательно урегулировать данные отношения, причем депутатами вносились предложения кардинально противоположного характера: от предоставления работодателям широких возможностей по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам до его полного запрета.

В 2004 г. коллективом авторов была предложена Концепция правового регулирования заемного труда, на основе которой был разработан проект Федерального закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам». Данный законопроект предполагал легализацию отношений в сфере использования заемного труда в Российской Федерации, предоставлял

достаточно широкие полномочия частным агентствам занятости в их отношениях с заемным работником и с предприятием-пользователем, но в то же время недостаточно внимания уделял гарантиям прав заемных работников и фактически выводил из-под действия трудового законодательства отношения между предприятием-пользователем и заемным работником. Законопроект вызвал резкую критику со стороны ряда ученых-юристов и профсоюзных организаций и не был принят.

В ноябре 2010 г. на рассмотрение Государственной Думы РФ был предложен Проект Федерального закона № 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», который был направлен на максимальное ограничение, вплоть до запрета, использования заемного труда, и закреплял меры, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов заемного труда или другими способами.

Итогом неоднократного обсуждения данного законопроекта стало принятие Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (вступающий в силу с 1 января 2016 г.), который, провозгласив запрет заемного труда (введя в ТК РФ ст. 56.1), одновременно ввел в ТК РФ нормы (глава 53.1, ст.ст. 341.1 – 341.5), устанавливающие особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом статьей 341.3 ТК РФ предусмотрено, что в отношении юридических лиц, не являющихся частными агентствами занятости, эти особенности устанавливаются отдельным федеральным законом (проект федерального закона в стадии разработки).

Тем самым было санкционировано временное использование работодателем предоставленной рабочей силы и подвернуты правовому

регулированию отношения, возникающие в связи с использованием труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам. Но указанный закон изначально оказался не свободным от недостатков, что снижает его эффективность и ослабляет возможности разрешения конфликтов, нередко возникающих в сфере применения такого труда, правовыми средствами.

Изменения, внесенные в ТК РФ Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, а также разработка проекта 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)» требуют научного исследования проблемы использования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Изложенное свидетельствует не только об остроте этой проблемы, но и об отсутствии ее надлежащего теоретического осмысления, на основе которого возможен поиск компромиссных решений и оптимизация правового регулирования в данной сфере.

Указанное определяет актуальность диссертационного исследования.

**Степень разработанности темы диссертационного исследования.** В научной юридической литературе отдельным аспектам правового регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, были посвящены работы таких российских ученых-юристов, как Н.Г. Александров, М.О. Буянова, К.Н. Гусов, Е.А. Ершова, О.Б. Зайцева, И.Я. Киселев, П.В. Климов, Г.А. Корнийчук, Т.Ю. Коршунова, И.А. Костян, Я.В. Кривой, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский, А.С. Пашков, О.П. Рымкевич, Л.И. Смирных, В.Г. Сойфер, М.М. Харитонов, Г.В. Хныкин, Е.Б. Хохлов, И.О. Шиткина и др.

В то же время специфика правового регулирования отношений по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, исследована недостаточно. Нуждаются в разработке принципы правового регулирования труда таких работников, вопросы разграничения ответственности работодателей при использовании предоставленного труда, проблемы сохранения социальных гарантий для работников и т.д.

Диссертационные исследования О.П. Рымкевич (2005 г.) и Я.В. Кривого (2006 г.) посвящены сравнительному анализу правового регулирования заемного труда национальным законодательством России, зарубежных стран и нормативными правовыми актами международных организаций. В диссертационном исследовании М.С. Власенко (2008 г.) рассматриваются преимущественно общетеоретические проблемы отношений по заемному труду, однако конкретным проблемам, таким как обеспечение социально-трудовых гарантий работникам, специфика ограничений и запретов в этой сфере и т.п., уделяется недостаточно внимания.

Таким образом, сложность и объем задач, которые встают перед практикой правового регулирования отношений по предоставленному труду, при одновременной недостаточной разработанности данной проблемы в научной юридической литературе и обусловили выбор темы настоящего диссертационного исследования.

**Цель и задачи диссертационного исследования.** Основная цель работы состоит в том, чтобы на основе анализа нормативного правового регулирования отношений по труду работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, определить специфику предоставленного труда как особой формы трудовых отношений и конкретизировать принципы правового регулирования отношений по такому труду.

Реализация данной цели предполагает решение следующих задач:

- установить место и роль заемного труда, труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), в системе трудовых правоотношений;

- конкретизировать основные положения правового регулирования труда предоставленных работников;

- определить особенности ограничений и запретов в сфере использования предоставленного труда;

- выявить специфику ответственности работодателей при использовании предоставленного труда;

- определить пути решения проблемы сохранения социальных гарантий для предоставленных работников.

**Теоретическая база диссертационного исследования.** Теоретическую базу настоящего диссертационного исследования составили научные труды ведущих отечественных ученых-юристов, изучавших проблемы правового регулирования наемного труда: Н.Г. Александрова, М.О. Буяновой, Е.С. Герасимовой, К.Н. Гусова, Е.А. Ершовой, О.Б. Зайцевой, И.Я. Киселева, П.В. Климова, Г.А. Корнийчук, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, А.С. Пашкова, Л.И. Смирных, В.Г. Сойфера, М.М. Харитонов, Г.В. Хныкина, Е.Б. Хохлова, Л.А. Чикановой, И.О. Шиткиной и др.

Кроме того, при написании работы автор опирался на разработки специалистов в области теории права: С.С. Алексеева, Н.Г. Александрова, А.Б. Венгерова, В.В. Лазарева, М.Н. Марченко и др.

По проблемам правового регулирования гражданских отношений в сфере заключения и исполнения договоров, оказания услуг, выполнения работ изучены труды С.Н. Братуся, В.С. Витко, А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого, Е.А. Цатурян Е.А. и др.

Анализ форм нестандартной занятости основан также на работах ведущих специалистов в области экономики труда: В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова и др.

**Методологическую основу настоящего** диссертационного исследования составил диалектический метод познания. При написании настоящей работы были использованы также такие частные научные методы исследования, как статистический, историко-генетический, системно-структурный, сравнительно-правовой, формально-юридический.

**Нормативная и эмпирическая база диссертационного исследования.** Положения и выводы диссертационного исследования основываются на Конституции РФ, нормах российского трудового и гражданского законодательства, межведомственных и ведомственных нормативных правовых актах, международных правовых актах. Эмпирическую базу диссертационного исследования составили российское и зарубежное трудовое законодательство, акты Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ, Высшего Арбитражного Суда РФ, решения судебных органов, органов государственной власти и управления.

**Объект и предмет исследования.** Объектом настоящего диссертационного исследования является комплекс общественных отношений, которые возникают и функционируют в сфере правоотношений по применению труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Предметом диссертационного исследования являются нормы национального, зарубежного и международного права, регулирующие вопросы найма и использования работников в качестве предоставленной рабочей силы, юридическую ответственность сторон правоотношений по предоставленному труду, а также практика их применения.

**Научная новизна диссертации** заключается в том, что на основе системного подхода осуществлено первое комплексное раскрытие



особенностей правового регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, с учетом изменений, внесенных в трудовое законодательство Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, а также с учетом положений разрабатываемого проекта 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)».

Новизна исследования определяется также положениями, выносимыми на защиту.

**Основные выводы и положения диссертационного исследования, выносимые на защиту:**

1. Труд работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, представляет собой труд, осуществляемый работником на постоянной или временной основе в пользу, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника, в соответствии с гражданско-правовым договором (аутсорсинга, аутстаффинга, о предоставлении персонала и т.п.), заключенным работодателем данного работника с лицом, в пользу, под управлением и контролем которого осуществляется работа. Такой труд характеризуется наличием гражданско-правовой составляющей и в нем можно выделить заемный труд на постоянной основе, запрещенный ст. 56.1 ТК РФ, введенной Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, и труд по договору о предоставлении персонала на определенный срок (не запрещенный законодательством).

2. Отношения по труду работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, в отличие от стандартных трудовых отношений, носят комплексный характер, включая гражданско-правовую составляющую (отношения между организацией-исполнителем и

организацией-пользователем (заказчиком)) и трудовую составляющую (отношения предоставленного работника с организацией-исполнителем и с организацией-пользователем (заказчиком), основанием возникновения которых является фактический состав – совокупность юридических фактов: а) заключение трудового договора предоставленного работника с частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников; б) заключение гражданско-правового договора между частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников и организацией-пользователем (заказчиком); в) фактическое допущение предоставленного работника к работе в организации-пользователе (заказчике).

3. Стандартные трудовые отношения носят прямой и непосредственный характер, отношения по предоставленному труду (в части отношений между предоставленным работником и организацией-пользователем (заказчиком)) носят производный характер и опосредуются частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников.

4. Регулирование отношений, возникающих при использовании труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, должно основываться на следующих основных положениях (принципах):

1) обеспечение равенства правового статуса основных и предоставленных работников.

Данный принцип проявляется в требованиях:

- равенства в оплате труда;
- обеспечения предоставленным работникам права на вступление в профсоюзы и участие в выработке условий коллективного договора;

- равных социальных прав с основными работниками (права на отдых, добровольное медицинское страхование и др.);

- равенства в условиях труда;

2) обеспечение контроля за деятельностью частных агентств занятости или других юридических лиц, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала).

Данный принцип проявляется в требованиях:

- установления режима лицензирования деятельности частных агентств занятости или регистрационного порядка их образования; указанием в законе жестких и четких требований, которым частные агентства занятости или другие юридические лица, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников должны соответствовать;

- установления регулярного текущего контроля за деятельностью частных агентств занятости;

3) обеспечение конфиденциальности информации о клиентах частного агентства занятости;

4) срочный характер отношений по использованию труда предоставленных работников;

5) ограничение сферы использования труда предоставленных работников.

5. Трудовое законодательство, регулируя отношения по социальному партнерству и предусматривая механизмы достижения и поддержания баланса интересов наемных работников, в то же время не включает в систему социального партнерства предоставленных работников. Этот пробел создает условия для игнорирования работодателем их интересов.

С тем, чтобы в отношениях по использованию труда предоставленных работников их участники могли в полной мере пользоваться правами и исполнять обязанности сторон социального партнерства и в целях предупреждения нарушения трудовых прав предоставленных работников и

более полного обеспечения их участия в механизмах социального партнерства следует внести следующие изменения и дополнения в ТК РФ:

- дополнить ст. 15 ТК РФ частью третьей следующего содержания:

«Отношения между работником сторонней организации (юридическим работодателем), выполняющим трудовую функцию в пользу, на территории и с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка иной организации (фактического работодателя), и фактическим работодателем признаются трудовыми»;

- дополнить ст. 16 ТК РФ частью четвертой следующего содержания:

«Трудовые отношения между работником сторонней организации и фактическим работодателем возникают на основе гражданско-правового договора между юридическим работодателем и фактическим работодателем о временном предоставлении работников и фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению фактического работодателя или его представителя»;

- дополнить ст. 29 ТК РФ частью 2.1. следующего содержания:

«Интересы предоставленных сторонней организацией работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с фактическим работодателем могут по решению работников представлять профсоюзная организация, членами которой они являются, либо первичная профсоюзная организация фактического работодателя, либо иные представители, избираемые работниками»;

- в ч. 1 ст. 30 ТК РФ после слов «а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя», добавить через запятую слова: «а равно интересы работников, осуществляющих труд в интересах, под управлением и контролем физического

лица или юридического лица, не являющихся работодателем данных работников», далее – по тексту;

- дополнить ч. 2 ст. 30 ТК РФ после слов «Работники, не являющиеся членами профсоюза,» словами «а также работники, предоставленные сторонней организацией по гражданско-правовому договору,»;

- дополнить ст. 35 ТК РФ частью восьмой следующего содержания:

«При использовании работодателем труда работников сторонней организации, предоставленных частным агентством занятости или другим юридическим лицом, в комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора включается представитель (представители) этих работников».

6. Ограничения и запреты в сфере использования труда предоставленных работников можно разделить на три группы.

1) Ограничения и запреты, определяемые необходимостью защиты жизни и здоровья предоставленного работника. К ним относятся:

- запрет привлечения в качестве таких работников лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста;

- запрет использования труда предоставленных работников для выполнения работ с вредными и/или опасными условиями труда.

2) Ограничения и запреты, определяемые необходимостью защиты прав предоставленных работников. К ним относятся:

- запрет дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности, социального происхождения, социального положения и т.д.;

- ограничения на срок договора работника с частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое праве осуществлять деятельность по предоставлению труда работников;

- установление предельных сроков предоставления работников по договору о предоставлении персонала.

3) Ограничения и запреты, определяемые необходимостью достижения баланса интересов участников в сфере использования предоставленного труда. К ним относятся:

- запрет на использование труда работников по договору о предоставлении персонала для замены бастующих работников организации-пользователя, заказчика;

- запрет на замену работников с целью воздействия на процесс разрешения трудовых споров и конфликтов;

- запрет на применение труда предоставленных работников в отдельных отраслях экономики;

- запрет на использование предоставленных работников на работах, профильных для организации-пользователя;

- установление лимита на количество предоставленных работников, которое вправе использовать организация-пользователь, заказчик.

7. В отношениях по использованию труда работников, направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам, фактический и юридический работодатели образуют своеобразную фигуру комплексного работодателя. Такой комплексный работодатель обладает определенной целостностью, поскольку в отношениях по использованию труда предоставленных работников частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников и организация-пользователь (заказчик) не могут исполнять функции работодателя автономно друг от друга: права и обязанности этих субъектов распределены, но остаются взаимосвязанными.

8. Распределение юридической ответственности между юридическим и фактическим работодателями при использовании труда предоставленных работников, определяется содержанием отношений, возникающих между предоставленным работником, частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по

предоставлению труда работников (юридическим работодателем) и организацией-пользователем (заказчиком) (фактическим работодателем).

В случаях, когда права предоставленного работника корреспондируют с обязанностями и юридического, и фактического работодателя, возникает взаимосвязь между обязанностями работодателей по отношению к предоставленному работнику. В этих случаях, при нарушении его прав одна из сторон-работодателей несет основную ответственность, а другая – субсидиарную.

В случаях, когда обязанности одного из работодателей по отношению к предоставленному работнику могут быть исполнены вне зависимости от отношений этого работника с другим работодателем, то ответственность за их нарушение ложится только на работодателя, допустившего его.

**Достоверность результатов исследования** обеспечена применением современных методов научного познания, составивших в совокупности методологическую основу исследования; анализом широкого круга нормативных правовых актов РФ, иностранных государств, а также международных организаций; использованием значительного количества научных трудов ведущих ученых-юристов, исследовавших проблемы трудового права.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** заключается в том, что сформулированные в ней теоретические положения могут быть использованы в целях дальнейшего изучения актуальных проблем правового регулирования отношений, возникающих в сфере применения труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам. Автором дана сравнительная характеристика отношений по использованию предоставленного труда и стандартных трудовых отношений; выявлены отличительные особенности между запрещенным законодателем заемным трудом (ст. 56.1 ТК РФ) и разрешенным трудом работников, направляемых временно работодателем к другим физическим

лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала); предложена оригинальная классификация принципов правового регулирования отношений по предоставленному труду; конкретизировано содержание ограничений и запретов в сфере использования такого труда; вскрыты основания возникновения множественности лиц на стороне работодателя.

Таким образом, данное исследование вносит свой вклад в развитие науки трудового права.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в ней методические и методологические положения доведены до уровня практических рекомендаций и могут быть в дальнейшем использованы при разработке конкретных мер, направленных на совершенствование правового регулирования отношений в сфере труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

**Апробация и внедрение результатов исследования.** Диссертационная работа выполнена, обсуждена и одобрена на кафедре гражданско-правовых дисциплин НОЧУ ВПО «Московский новый юридический институт» (МНЮИ). Основные положения и выводы, полученные в ходе диссертационного исследования, представлены автором на Международной научно-практической конференции «Наука и общество в современных условиях» (Исследовательский центр информационно-правовых технологий, октябрь 2013 г.), IX Международной межвузовской научно-практической конференции «20 лет Конституции России: опыт становления и развития конституционализма» (МНЮИ, ноябрь 2013 г.), IX Межвузовской научно-практической конференции «Трудовое законодательство: пробелы и коллизии» (Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», декабрь 2013 г.) и др. конференциях молодых ученых, круглых столах.

Основные результаты диссертационного исследования отражены в 9 научных публикациях. Также материалы проведенного исследования



использовались при подготовке учебных программ и преподавании на кафедре гражданско-правовых дисциплин МНЮИ по дисциплине «Трудовое право».

**Объем и структура диссертации.** Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих девять параграфов, заключения, библиографического списка.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обосновывается актуальность темы диссертационного исследования, определены предмет, цели и задачи исследования, изложены методологические подходы, обоснована научная новизна, сформулированы основные положения диссертации, выносимые на защиту, данные о научно-теоретическом и практическом значении диссертационного исследования, а также об апробации полученных результатов.

**В первой главе** «Общие положения о труде работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам» исследуется специфика отношений по такому труду и особенности его правового регулирования в зарубежном законодательстве и международных актах.

**В первом параграфе первой главы** анализируются понятие и содержание труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, как формы нестандартных трудовых отношений.

Отмечается, что формы нестандартной занятости весьма многообразны, к числу которых относят: работу по срочному трудовому договору, неполное рабочее время, осуществление работы через посредников (частные агентства занятости), субподрядчиков, филиалы и организации, входящих в группы компаний («сетевое работодателя»), надомничество, работу по вызову, «фриланс», «удаленную занятость», «псевдопредпринимательство» и пр.

В данном параграфе отражена широкая дискуссия ученых, общественных деятелей, законодателей по поводу труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам. При этом

позиции варьируются от принятия такого труда, полагая его прогрессивной формой трудовых отношений, способствующей снижению безработицы, до резкого отрицания, ссылаясь на то, что применение труда предоставленных работников лишает их трудовых прав и гарантий.

В течение длительного времени данные отношения не были урегулированы. Лишь с принятием Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», вступающим в силу с 1 января 2016 г., в ТК РФ были внесены соответствующие изменения в трудовое законодательство.

В частности, ТК РФ был дополнен статьей 56.1 содержащей легальное определение заемного труда. Согласно данной норме, заемный труд определяется как «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника». Указано, что такой труд запрещен.

Этими же изменениями в ТК РФ введены нормы (глава 53.1, ст.ст. 341.1 – 341.5), устанавливающие особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Проведенное исследование позволило выявить отличительные признаки запрещенного ст. 56.1 ТК РФ заемного труда и труда по договору о предоставлении персонала на определенный срок (не запрещенного законодательством).

Так, труд работников, направляемых временно к другим лицам, ограничен по сроку. Законодатель подчеркивает, что работники по договору о предоставлении труда направляются к другим физическим или юридическим лицам временно. Кроме того, возникновение отношений в связи с использованием труда временно направленных работников возможно только

при наличии договора о предоставлении труда работников (персонала). Иные договоры основанием для использования труда направленных работников не могут являться. Наконец нужно отметить, что законодатель ограничивает круг субъектов, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), отнеся к ним частные агентства занятости и иные юридические лица, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению персонала. Деятельность же по использованию заемного труда в смысле ст. 56.1 ТК РФ запрещена для всех юридических и физических лиц.

Автором также выделены особенности отношений, складывающихся в результате использования труда предоставленных работников. В частности, их трехсторонний характер (взаимодействие организации-исполнителя, организации-пользователя (заказчика) и предоставленного работника), комплексность (отношения между организацией-исполнителем и организацией-пользователем (заказчиком) носят гражданско-правовой характер, а отношения с участием предоставленных работников – трудово-правовой).

Кроме того, отношения между предоставленным работником и организацией-пользователем (заказчиком) не носят прямой характер. Они опосредуются частным агентством занятости или иным юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению персонала, которое одновременно является участником и трудового договора с предоставленным работником, и гражданско-правового договора с организацией-пользователем (заказчиком).

**Во втором параграфе первой главы** анализируются международные акты о труде работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

До 90-х гг. XX века международные акты рассматривали труд работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам как попытки работодателя обойти требования закона,

накладывающего на него определенные обязанности перед работником и, тем самым, усилить эксплуатацию рабочей силы с целью повышения прибылей.

19 июня 1997 г. Генеральная конференция Международной организации труда принимает Конвенцию № 181, направленную на регулирование деятельности частных агентств занятости, а также Рекомендацию № 188 о частных агентствах занятости, дополняющие положения данной Конвенции. Принятие указанных документов означало кардинальное изменение политики МОТ в отношении труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, отказ от курса на запрет деятельности платных бюро найма (частных агентств занятости) и максимальное ограничение использования такого труда. Фактически МОТ признала несостоятельность предпринятых ею попыток запретить использование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, осуществлявшихся организацией с момента ее образования вплоть до 90-х годов XX века.

Анализ международных актов показал, что такой труд в своем развитии прошел путь от непризнания его легитимности, запрета деятельности частных организаций, занимающихся в коммерческих целях предоставлением сторонним организациям персонала, до нормативно-правового закрепления деятельности частных агентств занятости, ведущих бизнес в данной сфере и являющихся ведущим участником отношений по предоставленному труду. В то же время действующие правовые акты Международной организации труда (Конвенция № 181 и Рекомендация № 188), как представляется, не содержат достаточных гарантий соблюдения прав и законных интересов предоставленных работников, прежде всего, со стороны организаций, использующих персонал.

**В третьем параграфе первой главы** рассматривается характеристика зарубежного законодательства о труде работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Начало правового регулирования отношений, возникающих в связи с деятельностью частных агентств занятости, относится к XIX в., когда в Европе и США создаются частные агентства по трудоустройству. Во второй половине 60-х - начале 70-х годов XX в. использование предоставленного труда в зарубежных странах активизируется. В ряде стран принимаются законы, направленные на защиту работников и такую регламентацию деятельности частных агентств, которая бы более соответствовала сложившимся реалиям.

В 90-х годах XX в. применение труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, резко возрастает. Законы, ограничивающие или вовсе запрещающие применение предоставленного труда, перестали отвечать требованиям экономического развития. В сфере правового регулирования отношений по предоставленному труду европейские страны стали переходить от ограничений и запрета такой деятельности к легализации предоставленного труда и либерализации законодательства в этой области.

В работе анализируется законодательство таких стран, как Австрия, Великобритания, Германия, Италия, США, Франция, Швеция и др.

В целом зарубежное законодательство о предоставленном труде прошло путь от его запрета к легализации (вплоть до отмены в некоторых странах обязательного лицензирования деятельности частных агентств занятости) с одновременным укреплением гарантий прав предоставленных работников, сближением их трудов правового статуса со статусом постоянных работников, состоящих в штате организации-пользователя.

**Во второй главе** «Проблемы законодательного регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам» анализируется подход российского законодателя к труду работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, и основы его правового регулирования.

**В первом параграфе второй главы** сформулированы основные

положения правового регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ не решил всех проблем правового регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам. Недостаточность законодательной базы, регулирующей данные отношения, создает условия для нарушения прав и законных интересов предоставленных работников, в результате чего они нередко оказываются в худших условиях, чем штатные работники.

Исследование показало, что ущемление прав предоставленных работников заключается, как правило, в следующем: их заработная плата ниже заработной платы постоянных работников за такой же труд; условия труда зачастую отличаются в худшую сторону от условий труда основного персонала; снижены гарантии от произвольного увольнения по инициативе работодателя; отсутствует или ограничен по сравнению с постоянными работниками доступ к социальным льготам; меньше возможностей для повышения квалификации и продвижения по службе; затруднено или невозможно участие в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений; нарушаются права на объединение в профсоюзные организации.

В целях более полного обеспечения трудовых прав предоставленных работников необходимо исходить из признания всего комплекса отношений – отношениями трудовыми, с распространением на них положений трудового законодательства. Отсюда следует, что правовое регулирование труда предоставленных работников должно основываться, прежде всего, на принципах правового регулирования трудовых отношений, которые перечислены в ст. 2 ТК РФ.

В то же время, в целях усиления гарантий обеспечения прав предоставленных работников необходимо закрепить принцип равенства правового статуса предоставленных и постоянных работников. Кроме того,

правовое регулирование труда предоставленных работников невозможно без определения правового статуса частного агентства занятости и установления контроля за его деятельностью.

Анализ функционирования отношений по использованию труда предоставленных работников в России и опыт законодательного регулирования этих отношений в зарубежных странах позволил сформулировать следующие основные положения (принципы): обеспечение равенства правового статуса основных и предоставленных работников; обеспечение контроля за деятельностью частных агентств занятости или других юридических лиц, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала); обеспечение конфиденциальности информации о клиентах частного агентства занятости или других юридических лиц, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала); срочный характер отношений по использованию труда предоставленных работников; ограничение сферы использования труда предоставленных работников.

**Во втором параграфе второй главы** исследуется проблема соблюдения баланса интересов участников отношений по использованию предоставленного труда.

Автором подчеркивается особая актуальность данной проблемы, поскольку предоставленный работник в формальных трудовых отношениях с организацией-пользователем (заказчиком), где он фактически выполняет трудовые функции, не состоит, работа им выполняется на основании гражданско-правового договора, заключенного частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников с организацией-пользователем (заказчиком).

Необходимо указать, что введенные Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ изменения и дополнения в российское законодательство существенно ограничивают возможности для злоупотреблений со стороны

работодателей в сфере применения труда предоставленных работников.

Рассмотрение проблем соблюдения баланса интересов участников отношений по использованию труда предоставленных работников показывает, что действующее трудовое законодательство, предусматривая механизмы достижения и поддержания баланса интересов наемных работников и работодателей в форме положений о социальном партнерстве, в то же время не включает в систему социального партнерства предоставленных работников. Этот пробел создает условия для игнорирования работодателем интересов предоставленных работников, дает возможность не распространять на них требования коллективного договора, ограничивать их право на создание и участие в деятельности профсоюзной организации, снижая, тем самым, гарантии защиты трудовых прав предоставленных работников. Как представляется, вынудить работодателя к цивилизованному партнерству с предоставленными работниками можно только путем жесткой правовой регламентации отношений по использованию труда предоставленных работников, закреплением в трудовом законодательстве норм, предусматривающих конкретные формы участия предоставленных работников в системе социального партнерства в качестве его полноправной стороны.

**В третьем параграфе второй главы** рассматривается содержание ограничений и запретов по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

При определении ограничений и запретов по предоставленному труду следует, прежде всего, исходить из необходимости достижения целей и задач трудового законодательства, а также учитывать опыт правового регулирования отношений по предоставленному труду актами МОТ и практику зарубежных стран. Исходя из этого, ограничения и запреты по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, можно разделить на три группы:

1. Ограничения и запреты, определяемые необходимостью защиты жизни



и здоровья предоставленного работника;

2. Ограничения и запреты, определяемые необходимостью защиты прав предоставленных работников;

3. Ограничения и запреты, определяемые необходимостью достижения баланса интересов участников в сфере использования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Распределение вводимых при правовом регулировании отношений по труду работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, ограничений и запретов, по предложенным группам показывает, что их основной массив направлен на защиту прав и интересов основного персонала организации-пользователя (заказчика) и предотвращение злоупотреблений со стороны фактического работодателя. В то же время закрепленные в международных актах и национальных нормах права ограничения и запреты в сфере предоставленного труда могут достаточно эффективно обеспечить защиту прав и интересов таких работников.

Полная реализация в российском законодательстве рассмотренной системы запретов и ограничений по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, способна, как представляется, снять опасения, высказываемые представителями профсоюзов и некоторыми научными работниками и специалистами в области трудового права, о том, что использование труда по договору о предоставлении персонала неизбежно влечет за собой нарушение прав как предоставленных, так и постоянных работников и ухудшение их положения.

**В третьей главе** «Вопросы правового положения субъектов отношений по использованию труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам» рассматриваются особенности субъектного состава отношений по использованию труда предоставленных работников, законодательного закрепления их прав, обязанностей и ответственности.

**В первом параграфе третьей главы** исследуется специфический для труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, феномен – фигура комплексного работодателя.

Онтогенез отношений по труду работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам, характеризуется разрывом во времени между моментом возникновения трудовых отношений предоставленного работника с частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников как юридическим работодателем и моментом возникновения его отношений с организацией-пользователем (заказчиком) как фактическим работодателем. Трудовой договор частного агентства занятости или другого юридического лица, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, с работником и гражданско-правовой договор о предоставлении персонала в совокупности еще не создают трудовые отношения предоставленного работника с организацией-пользователем (заказчиком), а потому наличие этих договоров само по себе не ведет к возникновению множественности лиц на стороне работодателя. Трудовые отношения между предоставленным работником и организацией-пользователем (заказчиком) возникают в момент фактического допуска предоставленного работника к исполнению трудовых обязанностей в организации-пользователе (заказчике) и в ее пользу.

К ранее единственному работодателю – частному агентству занятости или другому юридическому лицу, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников – добавляется второе лицо – организация-пользователь (заказчик), которое приобретает часть прав и обязанностей работодателя, принадлежащих частному агентству занятости или другому юридическому лицу, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, и образуются: а) юридический работодатель в лице частного агентства занятости или другого юридического лица, которое

вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников и б) фактический работодатель в лице организации-пользователя (заказчик). Их совокупные права и обязанности как работодателей возникают только в силу наличия договорных отношений по поводу предоставленного труда и полностью включают в себя права и обязанности работодателя, закрепленные в трудовом законодательстве.

**Во втором параграфе третьей главы** рассматриваются вопросы разграничения ответственности работодателей при использовании труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.

Передача частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, ряда полномочий работодателя организации-пользователю (заказчику) и образование в отношениях по предоставленному труду множественности лиц на стороне работодателя ставит проблему разграничения ответственности между частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, как юридическим работодателем предоставленного работника и организацией-пользователем (заказчиком) как фактическим работодателем.

В диссертации с учетом изменений, внесенных в трудовое законодательство Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ, а также проекта 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)» проанализированы подходы к распределению ответственности между юридическим и фактическим работодателями применительно к конкретным нарушениям норм трудового права. Сделан вывод, что проблема разграничения ответственности работодателей при

использовании труда предоставленных работников может быть решена только при учете содержания отношений, возникающих между предоставленным работником, частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, и организацией-пользователем (заказчиком) в процессе использования такого труда. Здесь возможны два варианта:

1. В случаях, когда права предоставленного работника корреспондируют с обязанностями и юридического, и фактического работодателя, и, соответственно, возникает взаимосвязь между обязанностями работодателей по отношению к предоставленному работнику, тогда, при нарушении прав предоставленного работника, одна из сторон-работодателей несет основную ответственность перед ним, а другая – субсидиарную.

2. Если же обязанности одного из работодателей по отношению к предоставленному работнику могут быть исполнены вне зависимости от отношений предоставленного работника с другим работодателем, то ответственность за нарушение этих обязанностей ложится только на работодателя, допустившего его.

**В третьем параграфе третьей главы** исследуются проблемы сохранения социальных гарантий предоставленным работникам.

Для предоставленного работника актуальным является обеспечение его права на труд и на достойные и безопасные условия труда (включая право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы как важнейшее условие труда), а также возможность пользоваться социальными благами. Исходя из этого представляется целесообразным различать следующие группы социальных гарантий предоставленным работникам: 1) гарантии занятости; 2) гарантии достойных и безопасных условий труда; 3) гарантии доступа к социальным благам вне собственно производственного процесса.

Проблема гарантий занятости как одного из видов гарантий права на труд обычно рассматривается применительно к лицам, не имеющим работы. Однако

такой подход несколько сужает понятие гарантий занятости. Для работника, заключившего трудовой договор, немаловажное значение имеет фактическое получение работы, соответствующей его квалификации и условиям трудового договора, сохранение места работы и гарантии от незаконного увольнения.

Особенно актуальны эти проблемы для предоставленных работников, поскольку они нередко заключают срочный трудовой договор, который дает меньше гарантий сохранения занятости, чем договор, заключенный на неопределенный срок. Российское законодательство (ч. 3 ст. 341.2 ТК РФ) допускает заключение частным агентством занятости срочного трудового договора с работником в целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц.

С целью повышения гарантий занятости для предоставленных работников и предотвращения случаев их необоснованного увольнения, следует законодательно закрепить право предоставленного работника на заключение на неопределенный срок трудового договора с частным агентством занятости или другим юридическим лицом, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, и корреспондирующую этому праву их соответствующую обязанность.

ТК РФ обязывает работодателя обеспечивать безопасность и условия труда. Реальную возможность выполнить обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда имеет лишь фактический работодатель, т.е. организация-пользователь (заказчик), так как именно он организует и контролирует производственный процесс. Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников, не может оказать какого-либо влияния на условия труда предоставленного работника, а потому избегает указывать их в трудовом договоре. В конечном счете, это снижает гарантии предоставленным работникам на безопасные условия труда.

Ранее уже упоминалось, что затруднен предоставленным работникам и доступ к социальным благам.

Диссертантом сформулированы конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства, направленные на укрепление социальных гарантий предоставленным работникам и усиление отношений социального партнерства между ними и их работодателями.

**В заключении** подведены итоги диссертационного исследования, сформулированы основные выводы.

**Основные научные результаты диссертационного исследования отражены в 9 публикациях автора (общий вклад автора 3,7 п.л.):**

I. Статьи в рецензируемых изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией при Министерстве образования и науки Российской Федерации для опубликования результатов диссертационных исследований:

1. Пшеничников С.В. Использование труда заемных работников: ограничения и запреты // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2014. № 2. С. 114-117. (0,5 п.л.);

2. Пшеничников С.В. Проблемы сохранения и установления социальных гарантий для заемных работников // Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал. 2014. № 2. С. 291-294. (0,5 п.л.);

3. Пшеничников С.В. Множественность лиц на стороне работодателя как особенность заемного труда // Черные дыры в Российском Законодательстве. Юридический Журнал. 2014. № 2. С. 66-69. (0,4 п.л.);

4. Пшеничников С.В. Ответственность работодателей при использовании труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2015. № 4. С. 157-160. (0,4 п.л.);

5. Пшеничников С.В. Правовое регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам:

некоторые проблемы // Право и государство: теория и практика. 2015. № 8 (128). С. 92-94. (0,3 п.л.).

II. Статьи, опубликованные в иных изданиях, сборниках научных трудов и материалах конференций:

1. Пшеничников С.В. Заемный труд как форма нестандартных трудовых отношений // Современный юрист. 2013. № 4 (5). С. 124-134. (0,5 п.л.);

2. Пшеничников С.В. Зарубежное законодательство о заемном труде: общая характеристика // Наука и общество в современных условиях: материалы Международной научно-практической конференции. 30-31 октября 2013 г. Часть II. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. С. 217-224. (0,4 п.л.);

3. Пшеничников С.В. Разработка основных принципов правового регулирования заемного труда как условие защиты прав заемных работников // Сборник научных трудов. Выпуск 6 / Отв. редактор А.А. Буреев. – М.: Издательство МНЮИ, 2014. С. 134-139 (0,4 п.л.);

4. Пшеничников С.В. Социальное партнерство как средство соблюдения баланса интересов участников отношений по заемному труду // Трудовое законодательство: пробелы и коллизии. Сборник студентов и молодых ученых. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». М., 2014. С. 186-191. (0,3 п.л.).

Лицензия ЛР № 020832 от «15» октября 1993 г.

Подписано в печать «\_\_» \_\_\_\_\_ г. Формат 60x84/16

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 1.

Тираж 100 экз. Заказ № \_\_\_\_

Типография издательства НИУ ВШЭ,  
125319, г. Москва, Кочновский пр-д., д. 3.