

Заемный труд в Российской Федерации: актуальные проблемы правового регулирования

Научный руководитель – Васильев Максим Владимирович

Тухфатуллина Лилия Фаритовна

Студент (бакалавр)

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Юридический факультет,
Кафедра экологического, трудового права и гражданского процесса, Казань, Россия
E-mail: lilija-tukhfatullina@mail.ru

Вступивший в силу 01.01.2016 г. Федеральный закон от 05.05.2014 г. № 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ" (далее - ФЗ № 116) знаменовал собой прорыв в системе российского трудового законодательства в сфере регулирования заемного труда.

До введения соответствующих изменений заемный труд в стране был вне правового поля, что приводило к определенным проблемам. В частности, руководитель Государственной инспекции труда в Амурской области - Ольга Донченко заявляла о печальной практике неоднократного получения жалоб на деятельность соответствующих организаций в связи с ущемлением прав работников.

Запрещая в ст. 56.1. Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) заемный труд, законодатель не допускает «... использование его для ущемления прав работников» [4] и устанавливает легальный вариант оформления таких взаимоотношений, что выступает альтернативой осуществляемого только по распоряжению работодателя труда.

Направляемому работнику предоставляются гарантии на временную и добровольную основу такого труда [1], равные с постоянными работниками условия оплаты труда с такой же квалификацией [3], безопасные условия труда [1], уплату страховых взносов с заработка и дополнительные ограничения «... работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала)» [3]. Но в тоже время в трудовом законодательстве по данному поводу отсутствуют четко закрепленные положения о правах и обязанностях направляемого работника. На наш взгляд, это упущение, требующее исправления в виде включения соответствующей статьи.

Предоставление персонала разрешается частным агентствам занятости, прошедшим государственную аккредитацию в соответствии с Постановлением Правительства от 29.10.2015 г. № 1165, иным организациям, являющимся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне [3]. Данным ограничением законодатель уменьшил возможности компаний заниматься данным видом деятельности. Поэтому высказывается точка зрения, согласно которой «целая отрасль предоставления высокотехнологичных производственных услуг, чей бизнес был основан на секондменте... (это позволяло клиентам внедрять технологии, не тратя время и деньги на подготовку специалистов, а провайдером - эффективно защищать свое ноу-хау и сохранять рынок), оказалась лишена одного из основных инструментов бизнеса». Но, учитывая положение ст. 18.1. Закона «О занятости населения в Российской Федерации», нельзя не отметить, что четко очерченный круг субъектов, требования к аккредитации частных агентств занятости является некой гарантией для принимающей стороны, так как она перед направляемым работником несет субсидиарную ответственность по обязательствам работодателя.

Наряду с этим под «аффилированным лицом по отношению к исполнителю предлагается понимать «лицо, которое способно оказывать влияние на деятельность исполнителя, или лицо, на деятельность которого способен оказывать влияние исполнитель; или лицо,

на деятельность которого, так же как и на деятельность исполнителя, способно оказывать общее влияние третье лицо» [2]. Данное определение размыто, что «неограниченно расширяет круг таких лиц» [2], так как форма оказания влияния может касаться любого взаимодействия в рамках деловых отношений. В этом проглядывается *шаткость* «запрета» *заемного труда, являющегося изначальной концепцией, закрепленной в ФЗ № 116. На наш взгляд, необходимо четко обозначить какое взаимодействие и степень влияния имеется ввиду. Более того, необходимо определить, данное понятие используется в рамках антимонопольного (Закон РСФСР от 22.03.1991 N 948-1 (ред. от 26.07.2006) "О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках") или налогового законодательства ("Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая)" от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 19.02.2018)).*

В ст. 341.5. ТК РФ также нет закрытого перечня, по которым производятся выплаты, что может привести к тому, что компания в случае какой-либо ситуации должна будет взять на себя объем ответственности частного агентства занятости за то, что оно не выплатило заработанную плату направляемым работникам и т.д. Также в законодательстве РФ остается на данный момент открыт вопрос об особенностях регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (ст. 341.3. ТК РФ). На данный момент мы имеем лишь законопроект Минэкономразвития, подготовленный совместно с Министерством труда и Министерством финансов. Следовательно, неизвестно как будет применяться в частности ст. 341.5. ТК РФ к данным субъектам трудовых отношений, в особенности во взаимоотношениях между дочерней компанией и основным хозяйственным обществом или товариществом.

Таким образом, законодательство, регулирующее запрет заемного труда и закрепляющее модель нетипичных трудовых отношений как предоставление труда работников по договору о предоставлении труда работников (персонала), являются новым и не отработанным на практике. Тем не менее, неточности и пробелы законодательства могут привести к многообразию трактовок, спорам по применению отдельных норм. Следует отдать должное вмешательству государства в регулирование данных трудовых отношений, а именно: закрепление широкого объема гарантий работникам, установление аккредитации частных агентств занятости. Представляется, что по мере применения данных норм Трудового кодекса, Закона «О занятости населения в Российской Федерации», будут производиться необходимые дополнения и изменения, усовершенствующие существующее законодательство.

Источники и литература

- 1) 1. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 (ред. от 29.07.2017 г.) "О занятости населения в Российской Федерации" // Собрание законодательства РФ.1996.№ 17. Ст. 1915.
- 2) 2. Секондмент и не только // Комментарий к новому законопроекту Минэкономразвития / Zakon.ru [Электронный ресурс] URL: https://zakon.ru/blog/2014/9/12/sekondment_i_ne_tolko__kommentarij_k_novomu_zakonoproektu_minekonomrazvitiya (дата обращения: 26.02.2018 г.)
- 3) 3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018 г.) // «Собрание законодательства РФ». 2002. № 1 (ч. 1). Ст.3.
- 4) 4. Юпашевская З. Закон о заемном труде: что мы теряем? // Коммерсант.ru [Электронный ресурс] URL: <https://www.kommersant.ru/doc/2530626> (дата обращения: 26.02.2018)