Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Договор о предоставлении труда работников (персонала)**

Выпускная квалификационная работа

студентки 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Дроздик Марины Владимировны

Научный руководитель:

доцент, кандидат юридических наук

Кузьменко Александр Валентинович

Санкт-Петербург

2018 год

**Оглавление**

Введение…………………………………………………………………………. 3

Глава 1. Институт предоставления труда работников: историко-правовой анализ………………………………………………………………………………8

1. Предоставление труда работников: иностранный и российский опыт……8

2. Соотношение договора о предоставлении труда работников, аутстаффинга и аутсорсинга………………………………………………………………….....17

Глава 2. Правовой институт договора о предоставлении труда работников…23

1. Субъекты отношений по предоставлению труда работников……………...23

2. Правовая природа договора о предоставлении труда работников ………...29

Глава 3. Нормативное регулирование отношений по предоставлению труда работников……………………………………………………………………….37

1. Случаи, условия и порядок предоставления труда работников……………37

2. Организация трудового процесса в частных агентствах занятости………..44

3. Гарантии, предоставляемые работникам частных агентств занятости……52

Заключение……………………………………………………………………….64

Список использованной литературы…………………………………………...69

**Введение**

На современном рынке труда большое распространение получила нестандартная (нетипичная) занятость. «Нестандартные формы занятости – это собирательный термин, включающий формы занятости, отличные от стандартной хотя бы по одному из нескольких критериев».[[1]](#footnote-1)

К таким формам Международное Бюро Труда (далее – МБТ), в частности, отнесло временный заемный труд — форму организации труда, при которой работники оформлены не на предприятиях, где осуществляют непосредственную трудовую деятельность, а в компаниях, осуществляющих направление работников для работы у третьих лиц (агентствах занятости). Понятие «заемный труд» не является общепринятым в трудовом праве различных стран. В связи с этим МБТ при обзоре проблем нестандартных форм занятости делает поправку на то, что термины, принятые в практике Организации Объединенных Наций, не являются унифицированными.[[2]](#footnote-2)

Эта поправка является весьма существенной для Российской Федерации. Понятие «заемный труд» известно российскому трудовому праву, однако, само явление оценено как негативное и официально запрещено с 2016 года (с даты вступления в силу соответствующего федерального закона).[[3]](#footnote-3)

Вместе с запретом заемного труда российский законодатель ввел в систему трудового права институт договора о предоставлении труда работников (персонала) (далее – ДоПТР, Договор). Данный институт можно охарактеризовать как легальную замену заемного труда в Российской Федерации. В рамках Договора так же действуют частные агентства занятости, оформляющие трудовые отношения с работниками и направляющие их для работы у третьих лиц, но эта деятельность осуществляется с соблюдением законодательно установленных условий, сроков и порядка предоставления труда работников.

Актуальность темы исследования определяется возросшим значением нетипичных форм занятости на рынке труда и постоянно увеличивающимся количеством частных агентств занятости, осуществляющих предоставление труда работников. Так, к апрелю 2016 года (спустя 4 месяца после вступления в силу федерального закона, включившего в текст Трудового кодекса РФ положения о ДоПТР) Роструд аккредитовал 303 компании, предоставляющие временный персонал. Вместе с тем, необходимо отметить, что ограниченное число законодательных положений о ДоПТР, а так же отсутствие разъяснений высшей судебной инстанции по применению данного института создают сложности при предоставлении труда работников.

Целью исследованияявляется комплексныйанализ института предоставления труда работников в системе трудового права России.

Задачи исследования**:**

1. Определение цели и необходимости введения в трудовое право России договора о предоставлении труда работников.
2. Определение признаков и сущностных свойств договора о предоставлении труда работников.
3. Выявление особенностей регулирования трудовых отношений в рамках деятельности частных агентств занятости.
4. Анализ правоприменительной практики, связанной с реализацией договоров о предоставлении труда работников.
5. Формулирование выводов и предложений в части совершенствования действующего законодательства о предоставлении труда работников.

Анализ научной литературой и судебной практики выявил недостаточную на сегодняшний день степень разработанности темы исследования. По мнению практикующих в данной сфере специалистов, существует ряд серьезных проблем, возникающих при организации работы в частных агентствах занятости (далее – ЧАЗ, агентства занятости) и при направлении работников для работы по Договору.

В связи с этим теоретическая и практическая значимость работы проявляется в том, что комплексное исследование института договора о предоставлении труда работников (персонала) позволит определить степень проработанности и достаточности правового регулирования Договора, возможные направления совершенствования нормативной базы.

Соответственно обозначенным выше положениям были избраны такие методы исследования, как сравнительно-правовой метод для реализации возможности системного изучения явления. Так же в исследовании были использованы формально-догматический метод, метод юридического толкования и метод правого прогнозирования.

Исходя из вышеизложенного, сформулированы следующие положения, выносимые на защиту:

1. В рамках ДоПТР формируется система многосторонних отношений, регулируемых как нормами трудового права, так и гражданского. Нормы двух отраслей права действуют совместно в отношениях между всеми участниками - частным агентством занятости (исполнителем), работником, принимающей стороной (заказчиком).
2. Понятие «договор о предоставлении труда работников» можно рассматривать в широком и в узком смысле. В широком смысле ДоПТР – это форма организации труда и система многосторонних отношений.
В узком смысле ДоПТР – это особый вид гражданско-правового договора.
3. ДоПТР является формой организации труда, позволяющей осуществлять мобильное перераспределение рабочих ресурсов, быстро реагировать на нужды гражданского оборота, при этом сохраняя и реализуя гарантии, предоставляемые работникам трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, ДоПТР позволяет исключить или снизить риски, связанные с применение заемного труда.
4. ДоПТР представляет собой форму отношений, отличную от аутстаффинга и аутсорсинга.
5. Законодательное регулирование ДоПТР осуществляется ограниченным количеством нормативных правовых актов. С одной стороны, это позволяет развиваться институту, в большей степени согласуясь с практикой деятельности частных агентств занятости на рынке труда.
С другой стороны, можно констатировать наличие законодательных «пробелов» в регулировании ДоПТР, восполнение которых позволит сделать институт более устойчивым и проработанным, реализующим цели его включения в ТК РФ.
6. Представляется целесообразным внесение поправок в трудовое законодательство в сфере предоставления труда работников для включения в него: 1) положения о бессрочном характере трудового договора, заключаемого с работниками ЧАЗ; 2) положения, допускающего направление работников к принимающей стороне – физическому лицу на неопределенный срок; 3) положения, конкретизирующего сроки, периодичность и порядок проведения контроля ЧАЗ за принимающей стороной; 4) положения, устанавливающего порядок внесения записи в трудовую книжку работника о работе у принимающей стороны.

Степень достоверности полученных результатов определяется использованными автором источниками исследования. Исследование основывается на анализе доктринальных источников ученых в области трудового и гражданского права, на анализе и обобщении актуальной судебной практики, с учётом мнения практикующих юристов трудового права и HR-сферы.

По нашему мнению, для реальной апробации результатов необходимо привести данную научную работу в форму статьи и опубликовать для возможности проведения открытой дискуссии по полученным результатам.

**Глава 1. Институт предоставления труда работников: историко-правовой анализ**

1. **Предоставление труда работников: иностранный и российский опыт**

Форма организации труда, при которой работники, состоящие в трудовых отношениях с частными агентствами занятости, направляются ими для работы у третьих лиц, получила широкое распространение на международном рынке труда. Развитие института имеет свои отличительные особенности в разных странах мира.

В Италии исследуемые отношения носят название «lavoro temporareo agenzia», во Франции - «travail interimair». На русский язык эти термины сложно перевести, передав их буквальный смысл. Наиболее приемлемым аналогом является словосочетание «staff leasing» - «заемный труд», или ещё более точное – «временная работа через агентства» или «предоставление труда работников».[[4]](#footnote-4)

Как свидетельствует Я.В. Кривой, появление заемного труда как отдельной гибкой формы трудовых отношений можно проследить с 1920-х годов в США, в период бурного экономического развития. В то время количество агентств заемного труда (далее - АЗТ) возрастало в геометрической прогрессии, а с конца Второй мировой войны эта тенденция к увеличению продолжилась, и не в последнюю очередь за счет снижения влияния профсоюзов, которые на начальном этапе противоборствовали развитию нового явления в сфере труда.[[5]](#footnote-5)

Тому есть объяснение: АЗТ - гибкий трудовой инструмент, его появление было связано с необходимостью эффективного развития экономики, мобильного перемещения трудовых ресурсов. Вопросы соблюдения социальных гарантий и трудовых прав работников имели производное значение и решались только по мере развития института. Применение труда работников АЗТ имело важное преимущество на рынке труда: работодатель мог экономить на некоторых издержках, связанных с обеспечением социальных гарантий и предоставлением льгот работникам, какие были обязательны для постоянных служащих.

Новое развитие временная работа через агентства занятости приобрела в Италии начала 90-х годов XX столетия. Негативная тенденция профсоюзов сменилась, становление института заемного труда в Италии происходило благодаря «социальной легитимации» – заключению трехсторонних соглашений между Правительством, объединениями работодателей и профсоюзов (трехсторонний Пакт 23 июня 1993 года – по существу первый документ, хотя и временно, но открывший агентства занятости в Италии).
В дальнейшем деятельность профсоюзов по внедрению заемного труда и регулированию прав работников АЗТ, выраженная в различных актах, легла в основу соответствующего итальянского законодательства (Закон № 196 от 24 июня 1997 года «Пакет Треу», Декрет № 276 от 10 сентября 2003 года «Закон Бьяджи»).[[6]](#footnote-6) Последующие принимаемые законы в сфере труда основывались на этих актах социального партнёрства (некоторые законы буквально копировали тексты трёхсторонних соглашений).

К началу нынешнего столетия законодательство большинства стран Западной Европы содержало хорошо проработанные правовые механизмы регулирования временной работы через агентства.

АЗТ в большинстве государств рассматриваются как непосредственный работодатель временного (заемного) работника. Законодатели разных стран приняли подобную схему во избежание ситуации, когда АЗТ по существу становятся агентами по продаже работников, при этом избегая обязанностей по социальной защите. Европейское сообщество восприняло модель стабильных трудовых отношений, вне зависимости от того, куда может быть направлен работник, и сколько будет длиться его пребывание у конкретного пользователя. Подобное законодательное решение, а так же меры по выстраиванию системы социальной защиты временных работников привели к тому, что форма АЗТ стала весьма популярной.

По данным ассоциации ЧАЗ Нидерландов, в европейских странах в направлении «payroll services» (лизинга персонала) работают 64% агентств, а к 2018 году их доля возрастёт до 68%. В самих Нидерландах на начало нынешнего десятилетия временные (заемные) работники осуществили 12% от всех работ в стране.[[7]](#footnote-7)

С чем связано развитие временной работы через агентства на настоящий момент? В действии двух факторов современного рынка труда.

Первый связан cо сферой HR-бизнеса и рекрутинга в целом. Данная отрасль претерпела существенные изменения за последние 20 лет. Рекрутинг – это профессиональная деятельность, связанная с ранжированием работников на категории по различным основаниям (образование, специальность, стаж, уникальность выполняемой деятельности и т.д.). Ранжирование предполагает, что наиболее подходящая кандидатура займет место в подходящей организации. Агентства занятости, в этой связи, имеют возможность осуществлять подбор персонала, исходя из заданных критериев, выбирая работников определенных категорий, проводя их ранжирование и предлагая потенциальному заказчику подготовленные кадры.

Второй фактор связан с тем, что агентств занятости чутко откликаются на мировые глобализационные процессы, в том числе на запросы трудовой миграции. Агентства обеспечивают временную работу для иностранных граждан по всему миру в наиболее «человекоёмких» сферах – сельское хозяйство, сфера услуг, туризм, а так же в высокотехнологических сферах – IT-индустрия, сопровождение финансовых бизнес-процессов.

По данным Международной ассоциации частных агентств занятости доля работ, осуществляемых работниками агентства занятости, растет на 12% в год (от показателей предыдущего года).[[8]](#footnote-8) Временное привлечение работников – это второй по величине сервис, составляющий 11% доходов от продаж услуг, в то время как аутсорсинг бизнес-процессов составляет 6% от продаж, а другие кадровые сервисы - 13%. [[9]](#footnote-9)

Наибольшая доля работников агентств занятости на крупнейшем рынке составляет 3-4% (Китай). За Китаем следуют США, Великобритания, Германия, Франция, Япония, Бразилия, Австралия, Канада и Нидерланды.[[10]](#footnote-10)

Общий тренд в становлении института предоставления труда работников можно проследить в международном праве, в деятельности Международной организации труда (далее – МОТ) и в принимаемых с её участием конвенциях.

Существует три основных конвенции МОТ в данной сфере:

1. Конвенция Международной Организации Труда N 34 о платных бюро найма (Женева, 29 июня 1933 г.) (далее – Конвенция МОТ № 34).[[11]](#footnote-11)
2. Конвенция Международной Организации Труда N 96 о платных бюро по найму (Женева, 1 июля 1949 г.) (далее – Конвенция МОТ № 96).[[12]](#footnote-12)
3. Конвенция Международной организации труда N 181 «О частных агентствах занятости» (Женева, 19 июня 1997 г.) (далее – Конвенция МОТ № 181).

Данные конвенции отражают основные вехи развития концепции содействия занятости, в том числе путём предоставления труда с помощью специальных структур.

Указанная концепция прошла 3 основных этапа развития.

На *первом этапе* был установлен строгий запрет частному капиталу организовывать найм работников по причинам некачественного оказания услуг, нарушения прав работников, противодействия профсоюзов. Забастовочное движение профсоюзов сталкивалось с существенными проблемами, становилось неэффективным в связи с наймом работодателями штрейкбрехеров. (Штрейкбрехер от немец. Streikbrecher, буквально — «ломающий стачку» - специально нанятые лица, используемые владельцами или управляющими компаний для срыва забастовок).[[13]](#footnote-13)

Конвенция МОТ № 34 предписывала в течение 3 лет упразднить платные бюро найма, так же предписывалось строго ограничить деятельность кадровых служб предприятий.

Взамен частных бюро найма МОТ рекомендовала государствам учредить систему бесплатных государственных служб занятости (Конвенция Международной Организации Труда N 88 об организации службы занятости (Сан-Франциско, 9 июля 1948 г.)).[[14]](#footnote-14) Организация служб занятости преследовала цель обеспечить эффективный набор и устройство трудящихся на работу. Но, как отмечает Д.В. Черняева, пытаясь защитить работников от недобросовестных платных агентств занятости, выше упомянутые Конвенции МОТ добились обратного эффекта и «укрепили ряды теневого бизнеса»[[15]](#footnote-15). Работники и работодатели вынужденно нарушали закон, при этом работодатели лишились легальных способов повлиять на качество предоставляемых услуг и на уровень оплаты труда.

 Возникшие проблемы экономики и рынка труда требовали изменений международно-правового подхода в сфере организации занятости и найма работников.

Поэтому *второй этап* был связан с небольшим ослаблением запрета деятельности платных бюро найма. Государствам-участникам Конвенции МОТ № 96 были предложены два варианта организации сферы занятости – либо ликвидация частных бюро найма, либо установление полного государственного контроля над ними.

Низкая эффективность государственных служб занятости, сложные процедуры трудоустройства и отсутствие возможности гибко реагировать на потребности послевоенной экономики не позволяли службам занятости достигнуть генеральной цели, для которой они создавались. Черняева Д.В. отмечает: «Бесплатные государственные службы занятости оказались слишком неповоротливыми для быстро развивающегося послевоенного рынка труда»[[16]](#footnote-16).

Примечательно, что в настоящий момент Конвенция МОТ № 96 пересмотрена более поздней конвенцией, и треть стран-участниц Конвенции МОТ № 96 уведомили о её денонсации.

*Третий этап* начался с принятием Конвенции МОТ № 181. По своему содержанию данная Конвенция является первым актом МОТ, где к функциям частных агентств занятости наряду с традиционным содействием занятости населения отнесено так же предоставление труда работников заказчику
(ст. 1 Конвенции МОТ № 181).

Основное требование, предъявляемое к частным агентствам занятости и предприятию-пользователю (заказчику, принимающей стороне), состоит в распределении между ними ответственности за соблюдение трудовых прав работников. Распределение ответственности призвано усилить правовую защищенность работников по ключевым вопросам: установление условий труда, выплата минимального размера заработной платы, выплата пособий по социальному страхованию, ведение коллективных переговоров и т.д.

Конвенция МОТ № 181 вступила в силу с 10 мая 2000 года¸
в настоящий момент её участницами являются 23 государства, в том числе две страны с крупнейшими рынками частных агентств занятости – Нидерланды и Япония. Однако такие развитые страны как США, Великобритания, Германия, Франция не присоединились к Конвенции. Документ так же не ратифицирован в России.

Таковы отдельные эпизоды зарубежного опыта в установлении и регулировании особенностей предоставляемого агентствами занятости труда. Иностранный опыт показывает, что для развития института необходим определенный временной промежуток (для выработки наиболее оптимального варианта правового регулирования), необходима «социальная легитимация» и «социальная адаптация» института при участии социальных партнеров, особенно профсоюзов. Кроме того, современное развитие рассматриваемого института связано с развитием HR-индустрии.

Исторически для России наиболее характерен вариант правового регулирования, при котором новые правовые формы и механизмы появляются благодаря действиям властного субъекта, централизованным способом. Так в 2014 году законодатель внес поправки в текст Трудового кодекса РФ, дополнив его статьей 56.1 и главой 53.1, регулирующими отношения по ДоПТР.

Ещё до принятия соответствующих поправок шли многочисленные споры о том, в какой форме и на каких условиях ввести в трудовое законодательство соответствующую модель отношений.

С конца 90-х годов в России стали появляться частные агентства занятости, ввиду отсутствия проработанного единообразного законодательства в этой сфере, они появлялись в различных формах - агентства по трудоустройству, агентства по трудоустройству за рубежом, агентства по временному предоставлению рабочей силы (лизингу персонала). В 2001 году в России, по данным Ассоциации консультантов по персоналу, действовало около 1000 рекрутинговых компаний, в 2010 году - около
4000.[[17]](#footnote-17)

В мае 2004 года в ходе слушаний концепции регулирования заемного труда в Государственной Думе РФ обсуждался вопрос создания новой гибкой формы использования труда работников.[[18]](#footnote-18) Заемный труд был предложен как возможная форма трудовых отношений, при которой получит новое развитие сфера занятости, будет обеспечено свободное перемещение рабочей силы.
В 2007 году дискуссия по этому вопросу строилась вокруг проекта федерального закона «О защите прав работников в частных агентствах занятости», подготовленного Ассоциацией консультантов по подбору персонала, но не внесенного в Государственную Думу РФ.[[19]](#footnote-19)

Проект закона, наряду с иными положениями, предполагал, что заемные работники получат право на объединения, включая право на создание профессиональных союзов, право на ведение трудовых коллективных переговоров и заключение коллективных договоров, а также право на профессиональную подготовку и переподготовку, которая будет осуществляться не только ЧАЗ, но и предприятием-пользователем по договоренности с ЧАЗ. Однако этот закон так и не был принят, и соответствующие вопросы остались без разрешения.

В феврале 2011 года была сформирована Ассоциация частных агентств занятости (АЧАЗ), которую учредили четыре крупные компании: три из них иностранные (Adecco, Kelly Services и Manpower), а также российская компания "Анкор". Основными целями создания Ассоциации являются построение принципов и стандартов работы индустрии предоставления временного персонала и вывода персонала за штат, совершенствование уровня знаний и опыта компаний в индустрии, поддержка государства в создании законодательной базы и аккредитации частных агентств занятости для успешного развития индустрии.

По данным ассоциации, за 2010 - 2011 годы порядка 70 000 работников работали через частные агентства занятости. При этом около 78% всех работников привлекались для работы на предприятиях-пользователях в периоды пиков производственной активности.[[20]](#footnote-20)

Таким образом, становление и правовое закрепление института временного предоставления труда работников в различных зарубежных странах и в России имеет свои особенности. В некоторых государствах развитие соответствующей формы занятости происходило под влиянием экономической необходимости, в других - в связи с потребностью в привлечении иностранной рабочей силы на выгодных для национальных интересов условиях, в третьих -при поддержке и активном участии субъектов социального партнерства.

Можно констатировать признанную необходимость применения исследуемой нетипичной формы занятости работников. К настоящему времени зарубежные правовые системы выработали общие подходы в организации предоставления труда работников через агентства занятости. Вместе с тем, такая деятельность и особенности её правового регулирования подчиняются местным национальным особенностям той или иной страны. Характерно, что в России, с её устоявшейся правовой традицией в централизованном регулировании, деятельность частных агентств занятости на первом этапе фактически не регулировалась специальными законами, и развивалась непосредственно на рынке товаров и услуг.

1. **Соотношение договора о предоставлении труда работников, аутсорсинга и аутстаффинга**

В связи с переходом в 90-х годах XX века в России к капитализму и последовавшему свободному формированию спроса и предложения на различных экономических рынках, с появлением множественных форм собственности и развитием частного предпринимательства перед бизнесом встала цель – увеличить прибыль предприятий с одновременным уменьшением издержек производства.

Немалую долю расходных обязательств предприятий составляют социальные выплаты работникам. Потребность в «мобильных» трудовых ресурсах и в «удешевлении» рабочей силы стимулировали развитие нестандартных форм привлечения работников (персонала) в организации.

Рассматриваемый в рамках данного исследования Договор позволяет достигнуть цели оптимизации затрат предприятия. Но этот институт трудового права стал действовать только с 01.01.2016 года, а до его появления в рамках гражданского оборота были выработаны другие механизмы использования в деятельности предприятий трудовых ресурсов, привлекаемых из внешних источников, - аутстаффинг и аутсорсинг.

**Аутсорсинг** (англ. outsourcing) – это предоставление заказчику определенных, чаще всего непрофильных услуг для сопровождения бизнеса заказчика. По классической схеме агентство не передает заказчику под руководство персонал, а обеспечивает выполнение услуг (кадровый аудит, бухгалтерский учет, маркетинговые проекты, клининг и т.п.).[[21]](#footnote-21) Как показывает судебная практика при аутсорсинге между заказчиком и исполнителем заключаются договоры подряда или возмездного оказания услуг (Постановление ФАС Поволжского округа от 04.05.2012 по делу N А55-17704/2011; Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 08.11.2012 по делу N А03-19412/2011).

Работники юридически и фактически подчинены исполнителю, специализирующемуся в данной отрасли предоставления услуг. Организация труда при аутсорсинге предполагает, что исполнитель является работодателем своих работников, выполняющих под его контролем и в его интересе трудовую функцию. Таким образом, в лице исполнителя соединяются два статуса – юридического работодателя, оформляющего отношения со своими работниками, и фактического, дающего указания своим работникам по выполнению работ.

**Аутстаффинг** (англ. outstaffing – аренда персонала) – это передача исполнителем труда своих работников заказчику, при этом работники состоят в трудовых отношениях непосредственно с исполнителем (находятся в его штате), а работу выполняют на территории заказчика под его руководством и контролем.[[22]](#footnote-22) Эта форма организации труда позволяет гибко управлять персоналом заказчика, при необходимости выводя за штат часть рабочих единиц.

Аутсорсинг и аутстаффинг активно применялись до 2016 года в целях, аналогичных целям применения ДоПТР. Тем не менее, указанные механизма не идентичны (не равно заменяемы) и имеют свои особенности.

Во-первых, предоставление труда работников осуществляется только в рамках ДоПТР и аутстаффинга.

Во-вторых, в рамках аутсорсинга не осуществляется предоставление труда работников. Работники для осуществления трудовой функции не направляются к третьему лицу, а выполняют работу на территории юридического работодателя под его контролем и управлением. При аутсорсинге между работником и работодателем складываются типичные трудовые отношения, а между работниками и третьим лицом (заказчиком) не устанавливается никакая правовая связь.

В-третьих, ДоПТР (в отличие от аутсорсинга) как институт трудового права обеспечивает достижение не только экономических целей в рамках гражданского оборота, но специфических целей и задач трудового права
(в том числе сохранение и обеспечение гарантий работников).

Вместе с тем, можно отметить следующие черты сходства между ДоПТР, аутстаффингом и аутсорсингом:

* экономическая цель использования этих механизмов;
* наличие внешнего источника привлечения работников;
* опосредованный характер взаимоотношений между отдельными участниками складывающихся отношений;
* регулирование отношений нормами гражданского и трудового права.

Наличие черт сходства между ДоПТР, аутстаффингом и аутсорсингом,
а так же длительное отсутствие специальных законодательных положений, регулирующих порядок предоставления труда работников, отразились на судебной практике[[23]](#footnote-23). В частности, в судебных решениях отражены проблемы, связанные с реализацией института предоставления труда работников.

Первая проблема - неправильная квалификация складывающихся отношений, смешение аутсорсинга, аутстаффинга и ДоПТР. Например, в судебной практике до 01.01.2016 года не было единства относительно квалификации и разделения аутсорсинга и аутстаффинга. Отдельные примеры из судебной практики показывают, что суды одинаково понимали природу указанных правовых механизмов, соединяли их, квалифицировали аутстаффинг как аутсорсинг. Данная тенденция выразилась в словосочетании, часто используемом в судебных решениях, – «аутсорсинг персонала». (Определение ВАС РФ от 04.03.2010 N ВАС-2063; Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 28.04.2012 по делу N А70-7988/2011).

Вторая проблема - заключение с работниками (при организации предоставления труда работников) не трудовых договоров, а гражданско-правовых. Например, Арбитражный суд Волго-Вятского округа в Постановлении от 24.10.2014 по делу N А17-6549/2013 указал следующее: «...Как следует из материалов дела, ООО "Коммунальщик" (заказчик) и МУП "Иврайжилкомхоз" (исполнитель) заключили договор от 01.01.2010 N 1П, по условиям которого исполнитель обязуется предоставить заказчику собственный персонал *и/или персонал третьих лиц* (курсив мой - Д.М.),
с которыми исполнитель заключил/заключит трудовые или *гражданско-правовые договоры* (курсив мой – Д.М.) для работы привлеченного персонала».[[24]](#footnote-24)

Несомненно, подобное положение противоречит нынешним нормам главы 53.1 ТК РФ (главе о ДоПТР) устанавливающим, что между агентствами занятости и самими работниками устанавливаются только трудовые отношения: «Частное агентство занятости или другое юридическое лицо… имеют право… направлять временно *своих работников* (курсив мой – Д.М.) с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников»[[25]](#footnote-25).

Возможность заключения исполнителем с работниками гражданско-правовых договоров является примером запрещенного в РФ заемного труда, поскольку в этом случае предметом договора аутстаффинга (или ДоПТР) становится труд, соответственно, труд становится товаром, реализуемым заказчику.

Аутсориснг и аутстаффинг активно применялись до 01.01.2016 года, то есть до момента вступления в силу запрета на применение заемного труда (статья 56.1 ТК РФ) и введение института ДоПТР (глава 53.1 ТК РФ).

Заемным трудом был признан труд работника, выполняемый по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, который не является работодателем данного работника.

Понятие «договор о предоставлении труда работников» во многом схоже с определением заемного труда, однако, содержит ряд существенных условий, которые и делают эту форму трудовых отношений легитимной. Согласно лингвистическому толкованию дефиниции ДоПТР такими существенными условиями являются:

* временный характер направления работников к принимающей стороне;
* наличие согласия работника для направления принимающей стороне;
* соблюдение цели направления - для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций.

Включение в текст Трудового кодекса РФ главы 53.1 оказало мгновенное влияние на судебную практику. Например, в Решении ВС Республики Карелия от 03.10.2016 N 21-425/2016 содержится следующее: «Законом установлены необходимые условия, касающиеся получения права на предоставление труда работников лицу, на являющемуся для них работодателем, оформления с ними соответствующих трудовых отношений, обеспечивающих соблюдение трудовых прав, а также оформления договора о предоставлении труда работников».[[26]](#footnote-26)

Верховный Суд Республики Карелии, проанализировав материалы дела, пришёл к выводу, что в отношении работников были допущены множественные нарушения: работников вынуждали оформлять трудовые отношения с фирмами - «однодневками», копившими долги перед своими работниками, не осуществлявшими пенсионные отчисления, постоянно прекращавшими свою деятельность (при этом место фактической работы оставалось неизменным). В указанном случае суд пришёл к выводу, что имело место использование заемного труда.

Новеллы трудового законодательства 2016 года не оказали влияния на механизм аутсорсинга. В рамках аутсорсинга не предоставляется труд работников, не формируются нетипичные трудовые отношения, поэтому запреты, связанные с применением заемного труда, не распространяются на указанный механизм.

Изменения трудового законодательства коснулись договоров аутстаффинга. В частности, возник вопрос: возможно ли заключение новых и исполнение заключенных до 2016 года договоров аутстаффинга. По мнению ряда юристов, договоры аустаффинга в том виде, в каком они заключались до 2016 года, прямо подпадали под определение «заемный труд», поскольку предполагали передачу исполнителем договора труда своих работников без соблюдения условий главы 53.1 ТК РФ.

Федеральная служба по труду и занятости России (далее – Роструд) прокомментировала возможность исполнения договоров аутстаффинга, заключенных до 2016 года, и заключения новых договоров. В частности, Роструд рекомендовал исполнять договоры аутстаффинга (заключенные до 2016 года) в рамках принятых сторонами обязательств, учитывая изменения трудового законодательства. Так же была подтверждена возможность заключения новых договоров, если они полностью соблюдают ограничения ст. 56.1 ТК РФ и главы 53.1 ТК РФ.[[27]](#footnote-27)

**Глава 2. Правовой институт договора о предоставлении труда работников**

1. **Субъекты отношений по предоставлению труда работников**

Договор о предоставлении труда работников в широком смысле (как вся система складывающихся между участниками отношений), и в узком смысле (как договор между исполнителем и заказчиком) - явление сложное и многоуровневое, новое для российского законодательства. ДоПТР в широком смысле объединяет в себе два разноотраслевых договора и не менее трёх участников.

Субъектами (участниками) Договора являются:

*работодатель* - в лице ЧАЗ (или другого юридического лица);

*работник* – физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем;

*принимающая сторона* – физическое или юридическое лицо, которое не является работодателем данного работника, но в интересах, под управлением и контролем которого работник непосредственно выполняет трудовую функцию.

*Работодателем* может являться только специальный субъект, правоспособность которого позволяет ему заниматься предоставлением труда работников. Особые требования установлены для частных агентств занятости.

В соответствии с пп. 3 п. 1 ст. 18. 1 с Законом РФ от 19.04.1991
N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон РФ «О занятости населения в РФ»)[[28]](#footnote-28):

«Частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Ни в Законе «О занятости населения в РФ», ни в Правилах аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала), утвержденных постановлением Правительства РФ от 29.10.2015 N 1165 (далее - Правила аккредитации)[[29]](#footnote-29), не сформулировано понятие «аккредитация».

Подобное понятие содержится в Федеральном законе
"Об аккредитации в национальной системе аккредитации" от 28.12.2013
N 412-ФЗ.[[30]](#footnote-30) Согласно п. 1 ст. 4 указанного закона аккредитация представляет собой подтверждение уполномоченным органом по аккредитации «соответствия юридического лица или индивидуального предпринимателя критериям аккредитации, являющееся официальным свидетельством компетентности юридического лица или индивидуального предпринимателя осуществлять деятельность в определенной области аккредитации».

Представляется, что данное определение так же верно в отношении частных агентств занятости, значит, аккредитация:

* является административной процедурой;
* носит не уведомительный характер;
* удостоверяет право на осуществление деятельности по предоставлению труда работников (п. 1 Правил аккредитации).

Согласно Правилам аккредитации для получения аккредитации частные агентства занятости должны удовлетворять следующим критериям:

Имущественный критерий - уставный капитал в размере не менее
1 миллиона рублей.

Имущественный критерий, критерий соблюдения законодательства - отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

Критерий профессионального соответствия руководителя - наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования (образовательный ценз), а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года (профессиональный ценз).

Критерий профессионального соответствия руководителя, критерий соблюдения законодательства - отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Итогом проведения процедуры аккредитации может являться:
1) получение аккредитации (включение в реестр аккредитованных частных агентств занятости), 2) продление аккредитации; 3) отказ в аккредитации.

Так же аккредитация может быть:

* приостановлена в случаях установленного несоответствия требованиям, предъявляемым к частным агентствам занятости, или при невыполнении обязанностей по ранее заключенным с работниками трудовым договорам в целях направления их по ДоПТР, выявленных при проведении проверки деятельности частного агентства занятости (п. 28 Правил аккредитации).
* отозвана в случаях нарушения правил получения аккредитации, предоставления ложных сведений, направления письменного требования об отзыве аккредитации частным агентством занятости.

По общему правилу, *работником* является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ч. 2 ст. 20 ТК РФ). Для данного участника отношений трудовое законодательство не предъявляет специальных требований, поэтому им может быть любое физическое лицо, либо достигшее 16 лет, либо не достигшее 16 лет при соблюдении условий, установленных ст. 63 ТК РФ и главой 42 ТК РФ.

 Между работодателем и работником складываются стандартные (типичные) трудовые отношения. Эти трудовые отношения осложнены наличием третьей фигуры – принимающей стороны (заказчика), которая не состоит с работником в трудовых отношениях, но использует его труд в своих интересах, под своим управлением и контролем.

Любого работодателя характеризует возможность осуществлять в отношении работника хозяйственную власть для управления трудом на своем предприятии. Труд неотделим от личности, от носителя трудовых возможностей, от самого работника. Поэтому, когда работник входит в производственную сферу работодателя, последний осуществляет свои властные полномочия именно в отношении личности.

В рамках отношений, складывающихся по ДоПТР, происходит своего рода распределение работодательской власти между работодателем и принимающей стороной при организации трудового процесса.

Непосредственный работодатель (ЧАЗ или другое юридическое лицо) осуществляет свою хозяйственную (распорядительную) власть не постоянно или, вернее сказать, не непосредственно. При установлении трудовых отношений работодатель (ЧАЗ или другое юридическое лицо) осуществляет властное распоряжение – направляет работника к принимающей стороне для выполнения определенной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица иди юридического лица, не являющегося работодателем по заключенному трудовому договору. Данным актом юридический работодатель реализует свою хозяйственную власть, направленную на то, чтобы работник поступил под фактическую хозяйственную власть иного лица.

«Иное лицо» в силу прямого указания закона не является работодателем, однако, юридически таковым не являясь, является таковым фактически, т.к. содержание хозяйственной власти («в интересах, под управлением и контролем»), свойственное в трудовых отношениях только работодателю, переходит к иному лицу (принимающей стороне).

Работник, в этом случае, существует в двух хозяйственных системах – в производственной сфере работодателя и в производственной сфере иного лица, работодателем не являющегося. Для классической модели трудовых отношений рассматриваемая ситуация является нетипичной.

В терминологии МОТ к данному виду отношений применяется название «многосторонние трудовые отношения»[[31]](#footnote-31), тем самым подчеркивается особый трудовой характер отношений между работником и принимающей стороной. Зарубежное регулирование так же строится на том, что работники, принимаем в частные агентства занятости, не вступают в трудовые отношения с принимающей стороной. Во многих юрисдикциях определены базовые обязательства, которые должна соблюдать принимающая сторона в отношении направляемых работников. Чаще всего подобные требования касаются гарантий безопасности и гигиены труда.

Как охарактеризовать принимающую сторону для целей трудового права? Исходя из законодательной формулировки, *принимающую сторону* можно понимать как лицо, возлагающее на себя функции работодателя, но не являющееся таковым юридически. Либо принимающую сторону можно понимать как лицо, которому полномочия работодателя делегированы фактом направления работников.

Предметом трудового права служат общественные отношения в сфере организации и осуществления трудовой деятельности. Субъектами трудовой деятельности являются работник и работодатель. Это утверждение, в целом, исключает из ведения трудового права фигуру принимающей стороны (заказчика). Поскольку заказчик является полноправным субъектом гражданско-правовых отношений, его статус фактического работодателя производен от статуса лица, приобретшего право на предоставление труда работников по гражданско-правовому договору. Однако полное исключение принимающей стороны из сферы действия трудового права было бы не верным, в силу возникающих специфических отношений с работником.

Общие требования к принимающей стороне – это наличие правосубъектности, как и для любого юридического лица в трудовых отношениях. Вместе с тем, принимающая сторона в некоторых случаях должна обладать специальными свойствами. Речь идёт о случаях обеспечения безопасности труда.

Согласно ст. 209 ТК РФ безопасными условиями труда признаются условия, исключающие влияние на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, либо уровни их воздействия не превышают допустимый нормативный предел.

Обеспечение безопасных условий труда является частью комплексных мер по охране труда на рабочем месте. Законодатель, учитывая отсутствие у юридического работодателя возможности непосредственно организовывать трудовой процесс работников, возлагает ответственность за безопасные условия труда на принимающую сторону, не являющуюся работодателем для работника.

Таким образом, принимающая сторона должна удовлетворять требованиям, предъявляемым к работодателям для обеспечения безопасных условий труда на рабочем месте. Требования, предъявляемые к принимающей стороне в сфере охраны труда:

* запрет направлять работников по ДоПТР для выполнения отдельных видов работ на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности (пп. 1 п. 13 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ»);
* запрет направлять работников на рабочие места, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
1. **Правовая природа договора о предоставлении труда работников**

В основе взаимоотношений субъектов при предоставлении труда работников лежат два договора: (1) гражданско-правовой договор между исполнителем (ЧАЗ или иное лицо) и заказчиком (принимающей стороной); (2) трудовой договор работодателя (ЧАЗ или иное лицо) с работником.

Трудовые отношения между работодателем и работником удостоверяются трудовым договором, который должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. При этом ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ устанавливает, что при непосредственном направлении работника для работы у принимающей стороны между ЧАЗ и работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, месте и дате заключения, номере и сроке действия ДоПТР.

ДоПТР (в узком смысле) представляет собой гражданско-правовую сделку. К такому договору, как указано в некоторых судебных решениях, применяются положения о подряде, о бытовом подряде и, если это не противоречит положениям ГК РФ, о возмездном оказании услуг.

Поскольку в рассматриваемых отношениях участвуют три субъекта, каждый из них выполняет свою определенную роль и определенным образом связана с другими участниками. Работодатель (ЧАЗ или другое юридическое лицо) заключает трудовой договор и допсоглашения с работником. В силу прямого указания закона трудовой договор заключается *на основании* договора о предоставлении труда работников.

Таким образом, предоставление труда работников требует интегрированного правового регулирования. ДоПТР (в широком смысле) не может существовать как без гражданско-правового элемента, так и без трудоправового. Вместе с тем необходимо отметить некоторые аспекты, возникающие при взаимодействии двух отраслей права:

1. Отношения между заказчиком и исполнителем не являются сугубо гражданско-правовыми.
2. Отношения между работником и принимающей стороной не исключаются из сферы регулирования трудового права.

Отношения между тремя участниками не регулируются «чистыми» отраслями права. Две отрасли взаимодействуют в отношениях между всеми субъектами.

В связи с отмеченными аспектами, особое внимание вызывает правовая природа ДоПТР как договора, заключаемого между ЧАЗ (исполнителем) и принимающей стороной (заказчиком).

Представляется, что ДоПТР как сделка между заказчиком и исполнителем имеет сложную правовую природу. Анализ законодательства, судебной практики и доктринальных источников выявил два возможных подхода к пониманию правовой природы Договора, в соответствии с которым Договор является:

1. Договором возмездного оказания услуг.
2. Комплексным (специфическим) договором.

В Законе о занятости населения сформулировано понятие ДоПТР:

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

В отличие от Трудового кодекса РФ в статье 18. 1 Закона РФ «О занятости населения в РФ» стороны названы гражданско-правовыми терминами: «исполнитель» и «заказчик» (а не «ЧАЗ или другое юридическое лицо» и «принимающая сторона»). Так же представленная дефиниция содержит важное указание на предмет предоставления исполнителя – «услуга по предоставлению персонала».

Роструд, ссылаясь на формулировку ст. 18. 1 Закона РФ «О занятости населения РФ» («…договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций…»), указал, что ДоПТР является гражданско-правовым договором. И высказал мнение, что к Договору применяются положения ст. 779 и 781 ГК РФ как к договору возмездного оказания услуг.[[32]](#footnote-32)

До 2016 года в судебной практике не были сформулированы общие подходы относительно правовой природы предоставления труда работников. Во многом это определялось двумя факторами: наличием близких по существу форм выполнения работ в интересах заказчика (аутсорсинга и аутстаффинга), отсутствием специального законодательного регулирования.

Например, в некоторых судебных решениях соответствующие сходные отношения квалифицировались как договор аутсорсинга персонала (определение ВАС РФ от 04.03.2010 N ВАС-2063, определение ВС РФ от 06.08.2015 г. по делу № А33-310/2014) или договор лизинга персонала (Решение Кировского районного суда г Перми от 26.11.2015 по делу
№ 2-2551/2015, Апелляционное определение Пермского краевого суда от 27.01.2014 по делу № 33-13056/2013).

После 01.01.2016 некоторые суды стали квалифицировать возникающие отношению по предоставлению труда работников как ДоПТР, указывая на его специфический характер, отличая его от ранее применяемых договоров (Решение ВС Карелии от 3 октября 2016 года № 21-425/2016).

Однако, не смотря на отдельные решения подобного рода, в целом суды квалифицируют ДоПТР как договор возмездного оказания услуг (решение Калининского районного суда г. Тюмени от 07.12.2016 по делу № 2-6148/2016, решение АС Читинской области от 12.10.2016 по делу А78-10704/2016).

На чём строится данная позиция судов? Суды устанавливают, что по заключаемым договорам исполнитель обязуется предоставить заказчику *услугу* по подбору и направлению персонала с определенными характеристиками (квалификация, стаж работы, наличие специальных прав и т.д.) за плату. При этом отмечается, что исполнитель лично не выполняет работы в пользу заказчика, а предоставляет в его распоряжение персонал, фактически выполняющий работы.

Термин «услуга» используется не только в национальном законодательстве РФ, но и в международном праве тоже. Конвенция МОТ № 181 определяет частные агентства занятости как физическое или юридическое лицо, предоставляющее соответствующие услуги.

В противовес позиции, в соответствии с которой ДоПТР является договором возмездного оказания услуг, в научном сообществе разрабатывается точка зрения, в соответствии с которой ДоПТР является особым видом договора. В первую очередь это связано с пониманием того, что есть услуга в гражданско-правовом смысле.

Как было указано выше, услуга в ДоПТР выражается в подборе и предоставлении. Следуя законодательной дефиниции и судебной практики, можно сделать вывод, что заказчик получает конечный результат деятельности ЧАЗ. То есть агентство *уже* произвело выбор работников и *однажды* произвело предоставление работников заказчику.

Подобное понимание услуги по предоставлению труда работников не совсем согласуется с тем пониманием услуги, которое принято в гражданском праве.

Гражданский кодекс РФ определяет услугу как совершение определенных действий или осуществление определенной деятельности (ст. 779 ГК РФ).[[33]](#footnote-33) И специфика услуги как объекта состоит в том, что заказчик заинтересован не в получении овеществлённого результата работ, а в произведении определенных действий, при котором результат предоставления услуги неотделим от процесса выполнения услуги. Оказание и получение услуги происходит синхронно. При таком подходе, договор о предоставлении труда работников был бы договором возмездного оказания услуг, если бы целью заказчика являлось беспрерывное получение работников, а не предоставление работников единожды, чтобы они выполняли работу под контролем и управлением заказчика.

По мнению Т. Ю. Коршуновой, договор возмездного оказания услуг не может быть применен для предоставления труда работников по нескольким причинам.

Во-первых, при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) никаких операций или действий в пользу принимающей стороны не производится.[[34]](#footnote-34) Подобную точку зрения высказал в судебном решении Двадцатый арбитражный апелляционный суд, указав, что «…договор предоставления персонала следует отличать от договора возмездного оказания услуг, так как организация, предоставляющая персонал, не принимает на себя обязательств по оказание каких-либо услуг, поскольку ее единственное обязательство - предоставление определенного количества персонала, соответствующего предъявленным к квалификации требованиям…».[[35]](#footnote-35)

Во-вторых, услуга неотделима от её источника (субъекта услуги). В ДоПТР услугой является предоставление работников, выполняющих функции, определенные трудовыми договорами с ними. Но в таком случае, предметом торговой сделки будет выступать предоставление человека, поскольку его способность к труду неотделима от личности.

К иным косвенным доказательствам того, что ДоПТР нельзя признать договором возмездного оказания услуг, можно отнести следующие факты:

1. Включение главы о ДоПТР в текст Трудового кодекса РФ. По сути, является введением в трудовое право нового института.
2. Отсутствие положений о ДоПТР в Гражданском кодексе РФ. К примеру, в части 2 ст. 779 ГК РФ использован прием законодательной техники – включение соответствующих отношений в сферу регулирования указанной статьи путём перечисления видов предоставляемых услуг: медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, услуг по обучению и т.д. В отношении ДоПТР подобная мера не была предпринята при имеющейся возможности прямо включить услуги по предоставлению персонала в сферу действия главы 39 ГК РФ.
3. Отсутствие разъяснений высшей судебной инстанции относительно предмета и правовой природы ДоПТР.

Ранее уже отмечалось, что в конструкции ДоПТР (в широком смысле) две отрасли права не существуют в «чистом» виде, между ними нет четкого разделения, и они действуют совместно во взаимоотношениях всех участников.

Соответственно, особый характер трудовых отношений и метод правового регулирования отрасли трудового права оказывает влияние на регулирование ДоПТР (в узком смысле, как договора между исполнителем и заказчиком).

Доказательством тому могут послужить специфические административные условия, которые в силу прямого указания законов должны содержаться в тексте ДоПТР.

Как справедливо отмечает О.В. Чесалина, договор в большей степени основывается на гражданско-правовых положениях, которые и порождают гражданское правоотношение между заказчиком и исполнителем. Вместе с тем, Договор содержит также трудоправовые положения, в которых конкретизируется объем делегируемых от исполнителя заказчику работодательских полномочий.

На основе этих положений трудовые отношения не возникают ни между заказчиком и исполнителем, ни между заказчиком и предоставляемым работником. Однако между заказчиком и работником возникает определенная правовая связь[[36]](#footnote-36).

Аналогичную позицию в части специфической природы ДоПТР высказала Л. В.Тихомирова. Поскольку ДоПТР как гражданско-правовой договор носит имущественный характер, но при этом необходимость и условия его заключения определяются Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О занятости населения в РФ», появляется возможность признать за указанным договором так же и административно-правовой характер.[[37]](#footnote-37)

Наличие трудоправового элемента свидетельствует о комплексном характере ДоПТР. Сложная и многогранная природа не позволяет отнести его к определенному виду гражданско-правого договора. Поэтому, в отсутствии, четкой правовой регламентации наиболее оправданным является позиция, в соответствии с которой ДоПТР является специфическим договором. Возможность существования такого рода специально не предусмотренных законом договоров закреплена ст. 421 ГК РФ.

Однако нельзя не согласиться с Л.В. Тихомировой, что такое решение небезопасно. ДоПТР является новым институтом трудового права и, возможно, новым видом договора гражданско-правового характера, осложненного административным элементом. Отсутствие базового понимания природы ДоПТР может негативно сказаться на развитии института, на развитии имущественных отношений и, главное, на защищенности работников от рисков применения заёмного труда.

Таким образом, договор о предоставлении труда работников можно рассматривать в широком и узком смысле. В широком смысле ДоПТР – это форма организации труда и система многосторонних отношений, а в узком смысле ДоПТР – это особый вид гражданско-правового договора, который строго нельзя отнести к одному из видов договоров, прямо поименованных в ГК РФ. Договор (в узком смысле) имеет сложный, комплексный характер, благодаря наличию трудоправового элемента (устанавливающаяся связь между заказчиком и не-стороной этого договора – работником) и административно-правового элемента (при заключении договора должны соблюдаться императивные требования ТК РФ и Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

**Глава 3. Нормативное регулирование отношений по предоставлению труда работников**

1. **Случаи, условия и порядок предоставления труда работников**

Последовательный запрет заёмного труда привёл к необходимости довольно строго очертить круг допустимо возможных трудовых отношений, в которых работники действуют в интересах под контролем и управлением лица, не являющегося для них работодателем.

Поэтому при ограниченном количестве законодательных положений относительно предоставления труда работников большая часть из них связана с установлением запретов и ограничений.

Конечно, подобное в некотором смысле «негативное» регулирование связано с очевидными рисками. Конструкция ДоПТР была введена в законодательство как гибкий механизм на рынке труда, как отклик на новые потребности экономики, более динамичной, изменчивой и непостоянной. Производственный интерес стимулировал необходимость развития сферы предоставления труда работников. Вместе с тем, цели и задачи трудового права, в том виде, в каком они сформулированы в различных конвенциях МОТ, в Конституции РФ и Трудовом кодексе РФ, требуют четкого регулирования применения труда работников в хозяйственной сфере лица, не являющегося для них работодателем. Главную цель трудового права, в этом отношении, можно определить дефиницией «труд не является товаром».

Итак, ЧАЗ могут предоставлять труд работников. Для осуществления своей деятельности они имеют право «направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица».

Для того, чтобы предоставление труда работников не открывало возможности для применения заёмного труда, законодатель установил случаи, условия и порядок предоставления труда работников принимающей стороне. Кроме этого, были установлены ограничения и запреты на использование предоставляемого труда.

*Случаи* предоставления труда работников:

1. Направление к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства.
2. Направление к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы.
3. Направление к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.
4. Направление к индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу в случае заключения срочных трудовых договоров с отдельными категориями лиц, ищущих временную работу (лица, обучающиеся по очной форме обучения; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы).

Временной признак является одним из ключевых и конститутивных при установлении отношений по ДоПТР. Характер работы у принимающей стороны должен быть временным, связанным с указанными случаями.

В ряду указанных случаев особым представляется направление работника для работы у принимающей стороны - физического лица. Для данного случая в положениях ТК РФ прямо не содержится ограничения по сроку предоставление труда работников. Статья 304 ТК РФ (относящаяся к специальному регулированию труда работников, работающих у физических лиц) предоставляет возможность заключить с работником либо срочный, либо бессрочный трудовой договор. Вместе с тем, исходя из определения ДоПТР, направление работника к физическому лицу так же должно носить временный характер.

Каким образом, может быть в указанном случае реализовано требование о временном характере направления работника для работы у принимающей стороны? Для того, чтобы ответить на этот вопрос, необходимо установить: с какой целью законодатель установил требование временного предоставления труда работников.

Требование о временном характере предоставления труда работников является условием, отделяющим легальную форму предоставления труда от запрещенного заемного труда. Заемный труд создает угрозу использования предприятиями негарантированного, социально незащищенного труда работников. Условие о срочном характере предоставления труда работников не позволяет работодателям сформировать постоянный штат «работников» из числа лиц, которые не состоят с этим работодателем в трудовых отношениях.

Работа у физического лица в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства обладает своей спецификой. Такая трудовая деятельность удалена от некоторых рисков, возникающих при работе на предприятиях. Кроме того, ст. 306 ТК РФ позволяет сторонам (физическому лицу и работнику) установить особые случаи прекращения трудового договора. То есть стороны могут гибкого регулировать трудовые отношения, избегнув многих рисков, возникающих при регулировании трудовых отношений в организациях.

Представляется, что интерес физического лица в найме работника через ЧАЗ состоит не в том, чтобы вывести часть работников за штат, а в том, чтобы получить от ЧАЗ услугу по подбору и предоставлению квалифицированных кадров.

При указанных обстоятельствах можно признать оправданным направление работников для работы у физического лица без указания определенного срока направления. Тем не менее, реализация этой возможности прямо не предусмотрена в главе 53.1 ТК РФ. Учитывая, как широко законодатель трактует понятие «заемный труд», существует опасность, что отсутствие в ДоПТР указания на конкретный срок предоставления труда работника физическому лицу может быть квалифицировано судами как применение заемного труда.

Определяет ли временный характер работы у принимающей стороны, характер заключаемого с ЧАЗ трудового договора? Из положений
главы 53.1 ТК РФ вовсе не следует, что отношения между работником и ЧАЗ должны так же носить временный характер. Прямо в главе 53.1 ТК РФ не оговорено, каким должен быть срок трудового договора, поэтому возникает правовая неопределенность: должен ли трудовой договор между ЧАЗ и работником быть заключенным строго на неопределенный срок или строго на определенный срок?

 Никаких прямых ограничений на заключение срочных трудовых договоров глава 53.1 ТК РФ не содержит. Наоборот, некоторые нормативные положения свидетельствуют о том, что договор работника с ЧАЗ может быть срочным.

Например, часть 5 ст. 341.2 ТК РФ закрепляет, что при направлении к принимающей стороне с работником заключается дополнительное соглашение. Часть 6 той же статьи дополняет, что «*если* в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору… частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору…». Слово «*если*» указывает, что необходимость заключать дополнительные соглашения может не возникнуть.

 То есть трудовой договор работника с ЧАЗ может быть бессрочным (тогда потребуется заключить новое допсоглашение для направления к другой принимающей стороне), либо трудовой договор может быть срочным, заключенным для выполнения работы у конкретной принимающей стороны.

Представляется, что возникающая правовая неопределенность должна быть однозначна разрешена нормами ТК РФ. При решении этого вопроса целесообразно принять во внимание Рекомендацию № 166 Международной организации труда. МОТ рекомендует предусматривать возможность заключения срочных трудовых договоров только теми случаями, когда учитывая характер предстоящей работы или условия её выполнения или интересы трудящегося, трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.[[38]](#footnote-38)

Специфика работы ЧАЗ подразумевает, что этот субъект экономических отношений осуществляет подбор квалифицированных работников. Поддержание квалификации работника, развитие его навыков и эффективное осуществление трудовых функций реализуются при сохранении постоянных трудовых отношений, в рамках которых работник, собственно, и существует как работник (как специальный субъект). Поэтому справедливо предположить, что характер работы и условия выполнения этой работы позволяют ЧАЗ заключать с работниками трудовые договоры на неопределенный срок.

Согласно Философскому энциклопедическому словарю условие – это то, от чего зависит нечто другое (обусловленное), что делает возможным наличие вещи, состояния, процесса.[[39]](#footnote-39) В рассматриваемом случае, выполнение условий, установленных ТК РФ и Законом РФ «О занятости населения в РФ», позволяет обеспечивать запрет на использование заемного труда. Поэтому предоставление труда работников лицу, не являющемуся для данных работников работодателем, возможно при соблюдении обязательных требований, исключающих возможность нарушения трудовых и связанных с ними прав работников.

*Условия* предоставления труда работников принимающей стороне:

1. Предоставление труда работников только специализированным субъектом – аккредитованным частным агентством занятости или другим юридическим лицом.
2. Наличие согласия работников на направление к принимающей стороне (на конкретное предприятие, к конкретному физическому лицу).
3. Выполнение работниками трудовых функций, определенных их трудовыми договорами.
4. Условие об оплате труда - условия об оплате для направляемых работников не могут быть хуже, чем условия собственных работников принимающей стороны.
5. Условие об обеспечении безопасных условий труда направляемых работников - принимающая сторона принимает на себя обязательство по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
6. Получение согласия выборного органа первичной профсоюзной организации для привлечении работников по ДоПТР для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, если число привлекаемых работников превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны.

Случаи и условия предоставления труда дополняются так же случаями, когда предоставление труда работников категорически запрещено. Случаи *запрета* можно разделить на две группы.

Перваягруппа устанавливает безусловный запрет на предоставление труда работников, как ЧАЗ, так и другими юридическими лицами в следующих случаях:

1. Замена участвующих в забастовке работников принимающей стороны.
2. Выполнение работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны.
3. Замена 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.

Запрет предоставления труда работников для замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны имеет давние исторические корни и связан с деятельностью первых профсоюзов.

Работников, привлекаемых для замены бастующих, называют штрейкбрейхерами. С немецкого языка данный термин буквально переводится как «ломающий забастовку», что в полной мере отражает суть этого трудового явления.

В зарубежных странах возможность использования заемного труда работников не находила отклика в первую очередь среди профсоюзного движения. В частности, от применения заемного труда страдало забастовочное движение. Совершенствование международного и национального законодательства позволило существенно развить право работников на забастовку, а деятельность профсоюзов (например, в Италии) позволила развить применение заемного труда в том виде, в котором интересы профсоюза не претерпевают существенных ограничений.

Вторая группа случаев устанавливает запрет на предоставление труда работников ЧАЗ. Запрет установлен в следующих случаях:

1. Выполнение на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
2. Выполнение работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;
3. Замещение отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;
4. Выполнение работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания.

Список ограничений на предоставление труда работников может быть расширен федеральными законами. Соответствующие специальные законы пока не были приняты.

1. **Организация трудового процесса в частных агентствах занятости**

Как было указано ранее, предоставление труда работников – это комплексное явление, регулируемое нормами двух отраслей права, -гражданского и трудового.

В связи с этим непосредственная организация трудового процесса в ЧАЗ не может проходить в отрыве от той сферы, которая регулируются в большей степени нормами ГК РФ.

На *первом этапе* организации трудового процесса в ЧАЗ заключается договор о предоставлении труда работников. Ранее уже было отмечено, что этот договор по своей природе нельзя отнести исключительно к гражданско-правовым договорам, прямо поименованным в ГК РФ, и что в нём можно усмотреть административно-правовой характер. Следовательно, заключение Договора представляет собой определенную сложность. Правила и условия заключения ДоПТР не сформулированы в ГК РФ или в иных актах гражданского права.

ДоПТР должен быть заключен в письменной форме, поскольку
 пунктом 11 ст. 18.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ» закреплена обязанность по включению в ДоПТР условия о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Очевидно, что включить это условие не возможно никак иначе, чем включения его в текст договора.

Так же простая письменная форма установлена для сделок, совершаемых между юридическими лицами или юридических лиц с гражданами (ст. 161 ГК РФ). При этом в законодательстве РФ нет специальных положений, предусматривающих нотариальное удостоверение ДоПТР.

Предметом ДоПТР в соответствии с формальными требованиями Закона РФ «О занятости населения в РФ» являются услуги по предоставлению труда работников (персонала).[[40]](#footnote-40) Однако такая общая формулировка, указанная в тексте ДоПТР, дает основание говорить о несогласованности предмета сделки. Предмет ДоПТР должен быть сформулирован определенно и подробно.

Очевидно, что интерес принимающей стороны состоит в том, чтобы получить труд работников определенного вида, а это зависит от многих факторов (квалификация и производительность труда направляемых работников, вид выполняемой работы, объект, на котором будет применяться труд работников и т.д.). Направляемые работники не вступают в трудовые отношения с принимающей стороной, их трудовая функция определяется только трудовыми договорами с ЧАЗ. В процессе заключения трудовых договоров работников с ЧАЗ принимающая сторона не участвует, поэтому не может настаивать на установлении индивидуальных трудовых отношений с работниками, на выгодных для себя условиях.

При отсутствии в ДоПТР четких и подробных характеристик, предъявляемых к направляемым работникам и к выполняемой ими трудовой функции, принимающая сторона рискует попасть в ситуацию, когда ЧАЗ будут иметь законную возможность направить любых работников, трудовая функция которых не будет предполагать выполнение необходимых принимающей стороне видов работ. В этом случае принимающая сторона не сможет требовать от работников выполнение работ, которые не предусмотрены их трудовыми договорами (ч. 1, ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ) и не сможет требовать от ЧАЗ предоставления труда иных работников, либо изменения трудовых договоров с ними.

В таком случае, направление любых работников для выполнения любых функций будет являться надлежащим исполнением ДоПТР, вне зависимости от реальных производственных нужд принимающей стороны. При этом направляемые работники не могут и не должны нести риски, связанные с ошибками при заключении ДоПТР.

Необходимо так же рассмотреть ситуацию, при которой в трудовых договорах с работниками трудовая функция сформулирована неопределенно.

Часто при заключении трудовых договоров с работниками трудовая функция в тексте договора формулируется по названию должности и по общему требованию подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка работодателя и иных локальных нормативных актов (далее – ЛНА).

Как в подобном случае будет определяться реальное содержание трудовой функции с работниками при предоставлении труда? Представляется, что работник не должен нести риск, связанный с неопределенным формулированием трудовой функции.

Согласно ст. 56 ТК РФ работник обязуется выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, это означает, что он выполняет её *так, как это определено сторонами*. В данном случае, нельзя так же вывести реальное содержание трудовой функции каждого работника, используя профессиональные стандарты, поскольку обязательность их применения к работнику должна быть установлена нормативными правовыми актами РФ.

Что касается указания в трудовых договорах с направляемыми работниками на обязанность соблюдениями ими ЛНА работодателя, то в силу ч. 3 ст. 68 ТК РФ работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его со всеми ЛНА, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. В случае с деятельностью ЧАЗ возможна ситуация, при которой трудовые договоры с работниками могут быть заключены ещё до заключения ДоПТР. В таком случае, ознакомление работников с ЛНА принимающей стороны должно происходить до их направления к принимающей стороне (до дачи согласия для направления к принимающей стороне).

Отдельно следует отметить, что МОТ так же указывает на необходимость предварительного информирования направляемых работников об условиях найма и последующего труда в Рекомендациях № 188 Международной Организации Труда о частных агентствах занятости. [[41]](#footnote-41)

Итак, для того, чтобы ЛНА принимающей стороны имели своё распространение на трудовую деятельность направляемых работников,
и чтобы трудовая функция направляемого работника определялась ЛНА принимающей стороны, должны быть соблюдены два обязательных условия:

- обязанность по соблюдению ЛНА принимающей стороны должна быть закреплена трудовым договором с работником;

- работник должен быть ознакомлен со всеми ЛНА принимающей стороны под роспись либо до подписания трудового договора, либо до дачи согласия о направлении работника к принимающей стороне.

Таким образом, в указанной ситуации целесообразным является закрепить в ДоПТР порядок передачи ЧАЗ локальных нормативных актов принимающей стороны для ознакомления с ними под роспись направляемых работников.

В текст ДоПТР обязательно должны быть включены некоторые сведения. Обязательность включения этих сведений в текст ДоПТР продиктована необходимостью в дальнейшем указать эти сведения в дополнительных соглашениях с работниками, направляемыми к принимающей стороне (ч.5 ст. 341. 2 ТК РФ). В таким *сведениям* относятся:

1. Сведения о принимающей стороне, включающие наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица).
2. Сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем).
3. Сведений о месте и дате заключения ДоПТР.
4. Сведения о номере ДоПТР.
5. Сведения о сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

В текст ДоПТР должны быть включены следующие *обязательные условия*:

1. Условия о сроке направления работников к принимающей стороне. Данное условие является обязательным, поскольку условие о временном предоставлении труда работников является одним из ключевых, отграничивающих запрещенный в РФ заемный труд от легитимного предоставления труда.

 Указанное условие не может быть восполнено общими положениями ГК РФ о договоре возмездного оказания услуг. Кроме того,
ст. 708 ГК РФ, применяемая к договорам о подряде и к договорам о возмездном оказании услуг, устанавливает, что в договоре должен быть указан срок начала и окончания выполнения работ. Данные положения ГК РФ могут применяться как рамочные к ДоПТР, на возможность применения положений о возмездном оказании услуг к ДоПТР указывал Роструд.[[42]](#footnote-42)

1. Условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда (п. 11 ст.18.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ»).

*Рекомендуемыми условиями* для включения в текст ДоПТР являются:

1. Условие об обмене информацией с принимающей стороной.
Именно на основании этой информации устанавливаются условия труда направляемых работников. В частности, условие об оплате труда (ч. 2 ст. 341.1 ТК РФ), условие о компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях (ч. 3 ст. 341.1ТК РФ).
2. Порядок осуществления ЧАЗ контроля за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

 Данная обязанность ЧАЗ по проведению контроля и обязанность принимающей стороны не препятствовать осуществлению указанного контроля прямо закреплены ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ. При этом закон не содержит порядок, периодичность и сроки проведения контроля, соответственно, контроль реализуется по усмотрению сторон.

1. Условие о перечне информации, включаемой в текст дополнительного соглашения к трудовому договору работника (ч. 8 ст. 341.2 ТК РФ).

На *втором этапе* следует начало исполнения ДоПТР. Начало исполнение ДоПТР предполагает не только осуществление действия со стороны ЧАЗ, но так же и со стороны принимающей стороны, поскольку, как это было указано выше, оформление трудовых отношений с направляемыми работниками и организация процесса направления работников к принимающей стороне невозможно без участия заказчика по ДоПТР.

Поэтому на этом этапе принимающая сторона: а) предоставляет ЧАЗ информацию об условиях оплаты труда своих собственных работников,
б) информацию об условиях труда на будущих рабочих местах направляемых работников, в) в случае необходимости, направляет ЧАЗ правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты принимающей стороны для ознакомления с ними работников до направления их к принимающей стороне.

В свою очередь ЧАЗ должно ознакомить работников под роспись с ЛНА принимающей стороны.

На *третьем этапе* между работником и ЧАЗ происходит оформление трудовых отношений. С работниками должны быть заключены трудовой договор и дополнительные соглашения.

Заключение трудового договора с работником возможно и ранее первого этапа. В нём должно быть закреплено 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. Трудовой договор при предоставлении труда работников должен быть оформлен и заключен по общим правилам, установленным ТК РФ.

Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается при направлении работника к принимающей стороне (конкретному юридическому или физическому лицу).

В дополнительном соглашении указываются:

* обязательные сведения, включение которых установлено
ст. 341.2 ТК РФ;
* условия об особенностях оплаты труда в связи с направлением к данной принимающей стороне; и условия о компенсациях, устанавливаемых за работу в соответствующих условиях
(ч.2 и ч. 3 ст. 341.1 ТК РФ);
* факультативно условия:

а) о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

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

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

г) об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в ч. 1 ст. 76 ТК РФ.

На этом же этапе работодатель обязан внести сведения о работе по ДоПТР у принимающей стороны в трудовую книжку работника. В этой части следует отметить «пробельность» регулирования, поскольку ни Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей[[43]](#footnote-43), ни Инструкцией по заполнению трудовых книжек[[44]](#footnote-44) не установлены правила внесения подобной записи в трудовую книжку. Следует, однако, отметить, что согласно ч. 1 ст. 66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

1. **Гарантии, предоставляемые работникам частных агентств занятости**

Вся система ДоПТР, так или иначе, направлена на реализацию имущественного интереса сторон в рамках гражданского оборота и трудоправовых гарантий работников. В рамках данного исследования особое внимание уделяется именно второму аспекту.

МБТ при анализе нетипичных форм занятости отмечает, что в международном масштабе является проблемой регулирование и ограничение так называемых «замаскированных трудовых отношений».[[45]](#footnote-45)

Замаскированные трудовые отношения, по определению МОТ, создают «видимость того, что не существует в реальности, и сводят на нет или минимизируют защиту, предусмотренную законом».[[46]](#footnote-46)

Замаскированные трудовые отношения вводят в заблуждение о реальном работодателе. Для этого либо заключаются гражданско-правовые договоры с работниками, либо найм работников осуществляется через третьих лиц, либо по договорам о сотрудничестве.

При этом полное руководство трудовой деятельностью работника осуществляется не фиктивным лицом нанимателя, а фирмой-пользователем. В случае, если речь идёт о заключении гражданско-правовых договоров или договоров о сотрудничестве, сторона договора (заказчик) осуществляет руководство деятельностью исполнителя как в отношении своего работника.

Во избежание создания замаскированных трудовых отношений в рамках ДоПТР необходимо четко следовать положениям трудового законодательства и осуществлять контроль за деятельностью ЧАЗ и принимающей стороны.

Основной риск, связанный с существованием подобных отношений, состоит в том, что не реализуются (полностью или в части) императивные положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Значит, создается угроза не реализации гарантий трудовых прав работников и нарушений положений в области охраны и безопасности труда.

Система ДоПТР позволяет сохранять за работниками ЧАЗ комплекс гарантий, установленный для любого работника, вне зависимости является ли он участником типичных или нетипичных трудовых отношений. Общий характер трудоправовых гарантий закреплен ч. 2 ст. 3 ТК РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.».

Несомненная, важнейшая гарантия работников ЧАЗ связана с заключением трудового договора. Трудовой договор в рамках ДоПТР заключается на общих основаниях. Заключение, изменение и расторжение трудового договора происходит без исключений, в соответствии с правилами, установленными главами 10-13 ТК РФ. Поэтому первую и главную гарантию для работников ЧАЗ можно определить как *установление трудовых отношений на общих основаниях*.

Трудовые отношения носят постоянный и определенный характер. То есть договоры заключаются на определенный срок в том смысле, что работник точно знает, будут ли длиться отношения с работодателем определенный промежуток времени или будут установлены на неопределенный срок.

Так же в законе не содержится специфических оснований для расторжения трудовых договоров с работниками ЧАЗ
(как, например, в случае с руководителями организаций, с работниками физических лиц и т.д.).

Следующая гарантия связана с *условиями оплаты труда* работников, направляемых к принимающей стороне. При обсуждении рисков применения труда работников ЧАЗ – это является одним из наиболее проблемных аспектов. В частности, МБТ констатирует, что разница в оплате труда работников нестандартных форм занятости (по сравнению с типичными формами занятости) наблюдается во многих странах. В редких случаях заработная плата таких работников оказывается выше, если только речь не идёт об узких специальностях и об особом характере выполняемого работниками труда. Чаще наблюдается ситуация, когда оплата труда работников кадровых агентств ниже, чем у штатных работников (например, в Германии).

В 2012 году до включения положений о ДоПТР в текст ТК РФ высказывались опасения по этому поводу. Например, свою специфику имеет выплата премий, чаще всего её выплата устанавливается в зависимости от производственных показателей, достигаемых на предприятии. Аналогичное условие может быть сформулирована и в трудовом договоре работника ЧАЗ, однако, реализация этого положения может быть затруднена, поскольку непосредственную оплату труда производит кадровое агентство, а информация о достижении определенного производственного результата остается у принимающей стороны – лица, не осуществляющего начисление заработной платы работника. Функция контроля за качеством работы работника отдана принимающей стороне (фактическому работодателю).
В ч. 2 ст. 341.1 ТК РФ содержится положение, обязывающее формулировать условие об оплате труда направляемых работников не хуже, чем у штатных работников. Однако необходимо признать, что данное положение сформулировано неопределенно, и существует риск ухудшения положения работников ЧАЗ в части выплаты заработной платы, особенно переменной её части – выплат стимулирующего характера.

На наш взгляд, для более эффективной реализации этого положения, можно установить обязанность принимающей стороны регулярно предоставлять информацию об оплате труда штатных работников принимающей стороны, а так же информацию по осуществлению стимулирующих и компенсационных выплат работникам принимающей стороны.

Особое положение занимает гарантия работникам ЧАЗ по *компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,* поскольку эта мера относится к комплексу мер по обеспечению безопасных условий труда. Как отмечалось ранее, трудовые отношения работников ЧАЗ устанавливаются на общих основаниях и по общим правилам, кроме действия специальных норм главы 53.1 ТК РФ.

Статья 57 ТК РФ содержит целый ряд обязательных для включения в трудовой договор условий, к числу которых относится так же условие о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте. Норма статьи 57 ТК РФ распространяет своё действие на отношения в рамках ДоПТР. Тем не менее, законодатель специально повторяет это положение в главе 53.1 ТК РФ.

Дублирование этого положения нельзя признать излишним, поскольку ещё до включения в текст ТК РФ норм о ДоПТР, работники, осуществляющие работы по договорам аутсорсинга и аутстаффинга, не получали соответствующих доплат.[[47]](#footnote-47) Фирма-пользователь (заказчик) и фирма, направляющая работников, игнорировали необходимость предоставлять льготы за особые условия труда, а значит, работники лишались соответствующих доплат, права на досрочный выход на пенсию, дополнительных отпусков и т.д.

Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда в целом, становятся объектом особого внимания в ДоПТР не только в части компенсаций за особые условия труда. При ограниченном числе статьей
ТК РФ, регулирующих указанные отношения, целая статья посвящена особенностям расследования несчастных случаев, произошедших с работниками у принимающей стороны.

МБТ отмечает, что в международном масштабе проблема травматизма временных заемных работников имеет большое распространение. Показатели таковы, что в Новой Зеландии, например, травматизм заемных работников в 2 раза выше, чем у штатных работников.[[48]](#footnote-48) Связано это с недостаточной подготовленностью работников, некачественными инструктажами по охране труда, неэффективной коммуникацией.

Статья 18.1 Закона РФ «О занятости населения в РФ» содержит обязанность по включения условия об обеспечении безопасных условий труда принимающей стороной в текст ДоПТР. Статья 341.4 ТК РФ предусматривает необходимость включения в состав комиссии по расследованию несчастного случая представителя ЧАЗ. Часть 10 ст. 341.2 ТК РФ содержит указание на право-обязанность агентства осуществлять контроль за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Эти и другие требования обеспечивают реализацию гарантий работников ЧАЗ по *обеспечению безопасных условий труда*.

Гарантия по *предоставлению социального обеспечения* так же следует работникам ЧАЗ, поскольку иное не установлено главой 53. 1 ТК РФ. Социальное обеспечение производит юридический работодатель работника. МБТ отмечает, что работники нестандартных форм занятости не охвачены социальным обеспечением в достаточной мере, если законы государства исключают работников из системы социальных гарантий. Например, работники Республики Корея, Японии, ЮАР могут получать пособие по безработице, только если отработали определенное количество времени (не менее 6 месяцев). Подобные ограничения могут быть установлены и для работников кадровых агентств, однако, в РФ подобных ограничивающих положений законодательство не содержит.

Особую гарантию работников ЧАЗ составляет гарантия по *несению субсидиарной ответственности принимающей стороной*. Заказчик несет ответственность в пределах обязательств работодателя, вытекающих из трудовых отношений с работником. К таким обязательствам можно отнести выплату заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, выплату процентов по ст. 236 ТК РФ. Трудовой кодекс РФ дает не закрытый перечень подобных обязательств работодателя, а значит, список может быть расширен соответственно тому, на каких условиях был принят на работу и трудился работник.

Следует отметить, что ответственность принимающей стороны не может носить неограниченный характер, поэтому работник при предъявлении соответствующих требований к фактическому работодателю ограничен теми производственными отношениями, которые сложились у него с этим фактическим работодателем (принимающей стороной). Значит, принимающая сторона должна нести ответственность, например, только за не выплату заработной платы работнику в период работы у этой принимающей стороны.

Субсидиарная ответственность реализуется по правилам, установленным ГК РФ. Субсидиарная ответственность предполагает наличие основного и дополнительного должников. По правилам ст. 399 ГК РФ требование работника должно быть предъявлено в первую очередь к основному должнику (частному агентству занятости). Только в случае, если основной должник не удовлетворил требование кредитора или им не был направлен ответ кредитору на предъявленное требование, это требование может быть предъявлено лицу, несущему субсидиарную ответственность.

Работники ЧАЗ не лишены гарантии по *представлению и защите интересов работников профсоюзными организациями*. По свидетельству МБТ в некоторых зарубежных странах существуют законодательные ограничения для вступления в профсоюзные организации работниками, занятыми в нетипичных формах занятости (например, во Въетнаме работники, работающие по трудовому договору со сроком менее 6 месяцев, не могут вступать в профсоюзы).[[49]](#footnote-49) Аналогичных положений, ограничивающих работников в участии в профсоюзном движении, не содержится в законодательстве РФ. Наоборот, право как оно сформулировано в Конституции РФ и конкретизировано в ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предоставляет широкие возможности для участия в таких общественных организациях[[50]](#footnote-50).

Очевидно, что работники ЧАЗ могут становиться членами профсоюзов в кадровых агентствах. Деятельность профсоюзов в подобных условиях может быть эффективной. Например, в Омске в 2012 году был создан профсоюз укладчиц-упаковщиц омской фабрики мороженого. Работницы были выведены за штат предприятия и числились работниками частного агентства занятости. На тот момент целью деятельности профсоюза была индексация заработной платы и борьба с краткосрочной занятостью у работодателя (он заключал срочные трудовые договоры с работниками). Членами профсоюза была проведена забастовка, которая впоследствии позволила перевести часть работниц в штат фабрики на условиях постоянной трудовой занятости.[[51]](#footnote-51)

Может ли направляемый работник стать членом профсоюза у принимающей стороны? Ограничения по количеству профсоюзов, в которых может одновременно состоять работник, в законодательстве РФ не содержится. Допускается вступление в первичную профсоюзную организацию так же и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ
"О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Статья 3 указанного закона определяет первичную профсоюзную организацию (далее – ППО) следующим образом: «первичная профсоюзная организация - добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, в одной организации…».

«Как правило» - указание на то, что этот признак является наиболее характерным для ППО, но не ограничивающим для вступления работников иных организаций, в том числе работников частных агентств занятости. При этом профсоюзы имеют право создавать свои объединения по отраслевому, территориальному или иному учитывающему профессиональную специфику признаку.[[52]](#footnote-52)

Тем не менее, участие в профсоюзной деятельности у принимающей стороны работников частных агентств занятости может быть ограничена. Трудовой кодекс РФ содержит в этом отношении ряд важных положений.

 Представление интересов работников, как это осуществляется профсоюзами, имеет различные формы. К таким формам относятся, в том числе коллективно-переговорный процесс, дача мотивированного мнения в случае увольнения члена профсоюза.

Реализация этих форм защиты интересов работников возможна на данном предприятии у данного работодателя и обусловлена наличием индивидуальных трудовых отношений работников с работодателем. Так согласно ст. 40 ТК РФ заключение коллективного договора возможно между работниками и их работодателем для регулирования социально-трудовых отношений в (данной) организации или у (данного) индивидуального предпринимателя.

Дача мотивированных мнений ППО в отношении работника так же возможно только в случае наличия индивидуальных трудовых отношений между работодателем и работником.

Частью 6 ст. 341.2 ТК РФ отдельно закреплено положение, следующее из общего понимания природы ДоПТР: «При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.».

 В таком случае работники частных агентств занятости не могут в полной мере и на равных основаниях реализовывать все права членов ППО принимающей стороны. Однако это не лишает их возможности быть членами соответствующих ППО.

В части осуществления коллективно-переговорного процесса у принимающей стороны можно привести примеры, когда коллективные договоры содержали положения, ограничивающие применение труда направляемых работников. Например, ограничение по количеству внештатных работников и отделов предприятий, куда могут быть направлены такие работники, содержали Соглашение Российского профсоюза докеров и Закрытого акционерного общества «Первый контейнерный терминал» на 2011-2014 годы и коллективный договор ЗАО «Форд Мотор Компани» на 2011-2013 годы.[[53]](#footnote-53)

В отношении иных гарантий, следующих работникам ЧАЗ, необходимо отметить, что они реализуются на общих основаниях, в соответствии со статьями ТК РФ. На практике у работодателей и работников могут возникать некоторые сложности с применение норм трудового законодательства в отдельных случаях. Например, Государственной инспекцией труда в Челябинской области были даны разъяснения относительно порядка приостановки работ работником в ЧАЗ.

В рассматриваемом случае проблема возникла с решением вопроса: должно ли ЧАЗ предложить работнику работу по другому дополнительному соглашению у другой принимающей стороны, если работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы у первой принимающей стороны и срок действия прежнего дополнительного соглашения истек?[[54]](#footnote-54)

Трудовые отношения между ЧАЗ и работником не зависят от работы у принимающей стороны, являясь непрерывными во времени и едиными. Оплата труда работников ЧАЗ осуществляется как при осуществлении работ по дополнительному соглашению, так и при отсутствии занятости у принимающей стороны (в этой ситуации ЧАЗ может объявить простой по вине работодателя).

В случае, если работник воспользовался своим правом приостановить работу в связи с невыплатой заработной платы у принимающей стороны, ЧАЗ может предложить такому работнику работу по другому дополнительному соглашению, если срок действия прежнего допсоглашения истек.

Работник имеет право не выходить на работу по иному допсоглашению, пока работодатель не направит работнику письменное уведомление от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ч. 5 ст. 142 ТК РФ).

Таким образом, случаи, срок и порядок заключения договора о предоставлении труда работников, а так же порядок организации деятельности в ЧАЗ и, наконец, сохранение за работниками ЧАЗ трудоправовых гарантий, которые следуют работникам в типичных трудовых отношениях, позволяют обеспечить исполнение запрета на применение заемного труда работников.

При этом под заемным трудом следует понимать такую форму предоставления труда работников, при которой не могут быть достигнуты цели трудового права, при которой труд работника становится товаром, не обеспечивается полная занятость работников, не обеспечивается необходимая защита жизни и здоровья работников на работах местах.[[55]](#footnote-55)

**Заключение**

Договор о предоставлении труда работников (персонала) порождает комплекс отношений, регламентация которых осуществляется как нормами трудового права, так и нормами гражданского права, поскольку имеет место два предмета регулирования: имущественные отношения в рамках гражданского оборота и трудовые отношения.

Предметом ДоПТР (в узком смысле, как гражданско-правовой сделки) является предоставление труда работников определенной квалификации для выполнения определенной трудовой функции в определенном временном промежутке.

Работодателем в ДоПТР (в широком смысле, как в институте трудового права) выступает частное агентство занятости, которое так же является исполнителем по гражданско-правовому договору. Работники, направляемые к принимающей стороне, состоят в трудовых отношениях с агентством занятости, заключают с ним трудовой договор и приобретают все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством РФ. При этом принимающая сторона не оформляет с работниками никаких юридических (в том числе и трудовых) отношений.

Так в общих чертах выглядит внутреннее содержание института ДоПТР. Однако данный Договор является намного более сложным явлением, и, как показывает зарубежный опыт, для становления института требуется достаточно продолжительное время и общественная поддержка.

Иностранный опыт свидетельствует, что если подобная форма организации труда станет эффективной и востребованной, будет сформирован целый комплекс различных правовых вариаций этой формы трудоустройства (так, например, в иностранных государствах весьма популярны и проработаны в отраслях права такие нетипичные формы занятости как фриланс, полное управление персоналом и т.п.).

Для дальнейшего развития нетипичных форм организации труда, несомненно, требуется проработанное законодательство, закрепляющее базовые положения института предоставления труда работников.

Можно констатировать, что на данный момент судебная практика в этой области не единообразна, не выработаны принципиальные позиции по отдельным аспектам института. Сложности так же возникают при квалификации и разделении близких по своему существу явлений (например, смешение ДоПТР и договора возмездного оказания услуг, смешение аутстаффинга и аутсорсинга и т.п.).

Определенные сложности при реализации ДоПТР отмечают специалисты HR-сферы. Так Т. Голубина[[56]](#footnote-56) указывает на следующие проблемы в деятельности частных агентств занятости в России:

* необходимость серьёзных стартовых затрат. Это может быть связано с обучением работников или с подбором большого числа узких специалистов или с наймом высококласссных, а потому «дорогих» работников.
* формальное предоставление персонала, без оказания услуг по действительному *подбору* кадров с необходимой квалификацией, опытом работы и т.д. Так снижается эффективность института в целом и эффективность деятельности принимающей стороны. Агентства, исполняя предмет договора - предоставление персонала, не несут риск выполнения направленными работниками поставленных перед ними задач. Отчасти это связано с тем, что рекрутинговые компании в России на сегодняшний день имеют проблемы с комплектацией собственного штата консультантов, подбирающих работников.

При этом передача бизнес-процессов профессионалам можно обеспечить сокращения издержек производства до 20% за счёт его трансформации и комплексной оптимизации.[[57]](#footnote-57) Но достижение этой цели напрямую зависит от деятельности частных агентств занятости и эффективности функционирования института ДоПТР. Как отмечает С. Змияк[[58]](#footnote-58): «Уровень рекрутингового агентства определяется в наибольшей степени уровнем консультантов-рекрутеров, работающих в нем».[[59]](#footnote-59)

Исследование показало, что в нормативном регулировании отношений по предоставлению труда работников существуют пробелы, создающие на практике трудности при реализации договоров о предоставлении труда работников. В частности, законодателем однозначно не был решены следующие вопросы:

1. Срок, на который заключаются трудовые договоры с работниками ЧАЗ.
2. Срок, на который может быть предоставлен труд работников принимающей стороне – физическому лицу.
3. Срок, периодичность и порядок осуществления контроля ЧАЗ за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.
4. Порядок внесения записей в трудовую книжку работника о работе у принимающей стороны.

По итогам проведенного исследования автор сформулировал рекомендации для внесения поправок в тексты нормативных правовых актов с целью приведения их в соответствие с основополагающими началами трудового законодательства. Для восполнения указанных пробелов представляется целесообразным дополнить трудовое законодательство, в первую очередь, положением о бессрочном характере трудового договора, заключаемого с работниками ЧАЗ. Подобное решение согласуется с международным стандартом организации устойчивой трудовой занятости. Заключение срочных договоров с работниками ЧАЗ, хотя нельзя признать незаконным, поскольку ЧАЗ осуществляет временное предоставление труда работников, тем не менее, нельзя признать и оправданным. Поскольку в этом случае предоставление таких гарантий работникам, как установление трудовых отношений на общих основаниях, участие в профсоюзной деятельности, право на профессиональное обучение и иные, фактически нивелируются. Работник может быть уволен из ЧАЗ при прекращении работы у конкретной принимающей стороны (не работодателя), поскольку конструкция срочных трудовых договоров позволяет прекратить трудовые отношения с работниками ЧАЗ как с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

Так же в части внесения поправок в трудовое законодательство можно рекомендовать включить положение, допускающее направление работников к принимающей стороне – физическому лицу на неопределенный срок.

Для исключения нормативного пробела в сфере проведения контроля ЧАЗ в отношении принимающей стороны в качестве возможных можно рассматривать два варианта регулирования: либо закрепление обязанности ЧАЗ и принимающей стороны включить в текст гражданско-правового договора условие о проведении контроля (с указанием срока, периодичности и порядка контроля), либо включение в текст ТК РФ положения, конкретизирующего его проведение.

Представляется так же целесообразным внесение дополнений в Инструкцию по заполнению трудовых книжек с включением порядка внесения записей о работе у принимающей стороны.

Таким образом, институт договора о предоставлении труда работников необходимо развивать и поддерживать. Приоритетными направлениями развития института являются: совершенствование правового регулирования, выработка единообразной судебной практики (в частности, путем принятия постановлений Верховным Судом РФ), общественная поддержка института на рынке услуг и на рынке труда, а так же проведение эффективного, направленного на выявление нарушений контроля за деятельностью частных агентств занятости. Контроль требуется, в первую очередь, для обеспечения гарантий и прав работников, а так же в целях предотвращения налоговых преступлений, связанных с получением необоснованной налоговой выгоды, чаще всего в форме избегания налогообложения, путем внешней замены реальных трудовых отношений гражданско-правовыми.

Список использованной литературы

**1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

**1.1. Международные нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

**1.1.2. Акты международных организаций органов и конференций**

1. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда: принята в Филадельфии 10 мая 1944 г. на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 556-560 – СПС «Гарант».
2. Конвенция № 34 Международной Организации Труда о платных бюро найма [Электронный ресурс]: принята в Женеве 29 июня 1933 г. на 17- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 300-315. – СПС «Гарант».
3. Конвенция № 88 Международной Организации Труда об организации службы занятости [Электронный ресурс]: принята в Сан-Франциско 9 июня 1948 г. на 31- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 654-672. – СПС «Гарант».
4. Конвенция № 96 Международной Организации Труда о платных бюро по найму [Электронный ресурс]: принята в Женеве 1 июля 1949 г. на 32- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 823-867. – (пересм. в 1949 г.). – СПС «Гарант».
5. Конвенция №181 Международной организации труда о частных агентствах занятости [Электронный ресурс]: принята в Женеве 19 июня 1997 г. на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 996 - 1017. – СПС «Гарант».
6. Рекомендация № 166 Международной Организации Труда о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя [Электронный ресурс]: принята в Женеве 2 июня 1982 г. на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1135 - 1017. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm>.
7. Рекомендация № 188 Международной Организации Труда о частных агентствах занятости [Электронный ресурс]: принята в Женеве 3 июня
1997 г. на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ//Не опубликована. – СПС КонсультантаПлюс».
	1. **Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**
		1. **Конституция Российской Федерации**
8. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 2009. – 21. янв. – (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). -
СПС «КонсультантПлюс».

**1.2.2. Федеральные законы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. - № 1.- Ст. 3. –

(с изм. и доп. на 05.02.2018). – СПС «КонсультантаПлюс».

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2[Электронный ресурс]: федер. закон от 26 января 1996 г. № 15 –ФЗ// СЗ РФ. – 1994. - № 32. - Ст. 3301. – СПС «КонсультантаПлюс».
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 5 мая 2014 N 116-ФЗ // СЗ РФ. – 2014. - № 19. – Ст. 2321. – СПС «КонсультантПлюс».
3. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон от 19 апреля 1991 г. №1032-1// Ведомости съезда народных депутатов Рос. Фед. – 1991. - № 18. – Ст. 58. – (с изм. и доп. на 07.03.2018). – СПС «КонсультантПлюс».
4. Об аккредитации в национальной системе аккредитации [Электронный ресурс]: федер. закон от 28 декабря 2013 г. № N 412-ФЗ// СЗ РФ. – 2013. - № 52 ( Часть I). – СТ. 6977. – (с изм. и доп. на 02.03.2016). –
СПС «КонсультантПлюс».
5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]: федер. закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ// СЗ РФ. – 1996. - № 3. – Ст. 148. – (с изм. и доп. на 03.07.2016). –
СПС «КонсультантПлюс».

**1.2.3. Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации**

1. Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала): Постановление Правительства Российской Федерации от 29 октября 2015 г. № 1165// СЗ РФ. – 2015. - № 45. – Ст. 6255. - (с изм. и доп. на 03.12.2016).
2. О трудовых книжках: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225// СЗ РФ. – 2003. - 16. – Ст. 1539. – (с изм. и доп. на 25.03.2016).

**1.2.4. Нормативные акты федеральных органов исполнительной власти и уполномоченных организаций**

1. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Приказ Минтруда России от 10 октября 2003 № 69// Бюл. норм. актов фед. органов. власти – 2003. - №. 49. – ( с изм. на 31.10.2016).

**2. Материалы судебной практики**

**2.2. Материалы судебной практики Российской Федерации**

**2.2.1. Акты судов общей юрисдикции Российской Федерации**

1. Определение ВС РФ от 06.08.2015 г. по делу № А33-310/2014 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
2. Решение ВС Республики Карелия от 03.10.2016 г. N 21-425/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
3. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 27.01.2014 по делу № 33-13056/2013 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
4. Решение Кировского районного суда г. Перми от 26.11.2015 по делу № 2-2551/2015 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
5. Решение АС Читинской области от 12.10.2016 по делу А78-10704/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
6. Решение Калининского районного суда г. Тюмени от 07.12.2016 по делу № 2-6148/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».

**2.2.2. Акты арбитражных судов Российской Федерации**

1. Определении ВАС РФ от 04.03.2010 N ВАС-2063 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
2. Постановлении Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2012 по делу N А55-17727/2011 [Электронный ресурс]//
СПС «КонсультантПлюс».
3. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 28.04.2012 по делу
N А70-7988/2011 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
4. Постановление ФАС Поволжского округа от 04.05.2012 по делу N А55-17704/2011 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
5. Постановление ФАС Московского округа от 02.08.2012 по делу N А40-119435/11-120-1015 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
6. Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 08.11.2012 по делу
N А03-19412/2011 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
7. Постановление ФАС Уральского округа от 28.11.2013 N Ф09-10736/13 по делу N А60-49497/2012 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
8. Постановлении ФАС Дальневосточного округа от 03.03.2014 N Ф03-69/2014 по делу N А51-11116/2013 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
9. Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 24.10.2014 по делу N А17-6549/2013 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
10. Постановление Арбитражного суда Московского округа от 11.04.2016
N Ф05-4108/2016 по делу N А40-189274/15 [Электронный ресурс]//
СПС «КонсультантПлюс».
11. Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 25 ноября 2016 г. по делу N А23-1412/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».
12. Постановление Двадцатого арбитражного суда от 29 ноября 2016 г. по делу N А23-16/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс».

**3. Специальная литература**

**3.1. Книги**

1. Трудовое право России. В 2 т. Т. 2: учебник и практикум для академического бакалавриата / под общ. ред. Е.Б.Хохлова, В.А. Сафонова. – 6-е изд., переаб. и доп. – М.: Из-во Юрайт, 2015. – 532 с.
2. Трудовое право: учебник/под.ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой, Н.Г. Гладкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: РГ-Пресс, 2015. – 536 с.
3. Трудовое право России : учеб. для бакалавров / А. В. Завгородний [и др.] ; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд., перераб и доп. – М. : Юрайт, 2013. – 673 с.
4. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников. Настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива/Н. Г. Гладков. – 4-е изд.- М.: Из-вл: Проспект, 2017. – 994 с.

**3.2. Статьи**

1. Гвоздицких А. Проект закона о заемном труде [Электронный ресурс]/ А. Гвоздицких// Центральная профсоюзная газета «Солидарность». – 2007. - № 21. - Режим доступа: <http://www.apsc.ru>
2. Рымкевич О.П. «Заемный» труд: итальянский опыт/ О.П. Рымкевич//Правоведение. – 2004. – № 2. – С. 272 - 297.
3. Тихомирова Л.В. Возможность и пределы выполнения работ на опасных производственных объектах по договору о предоставлении труда работников (персонала) и осуществления деятельности в области промышленной безопасности по гражданско-правовому договору [Электронный ресурс]/Л.В. Тихомирова// Постатейные комментарии и книги. - 2016. - СПС «КонсультантПлюс».
4. Каримова Н.И. Заемный труд – угроза для работников/ И.Н. Каримова//Проект «Российско-шведское сотрудничество в области развития демократии, прав человека и профсоюзов». – 2012. – 32 с.
5. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: опыт и перспективы/ Я.В. Кривой// Правоведение. – 2004. - № 4. – С. 280-305.
6. Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы [Электронный ресурс]/Т.Ю. Коршунова//Журнал российского права. -2016. – № 10. - СПС «КонсультантПлюс».
7. Может ли частного агентства занятости предложить работнику работу по другому дополнительному соглашению у другой принимающей стороны, если работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы у первой принимающей стороны и срок действия прежнего дополнительного соглашения истек [Электронный ресурс]: Консультация эксперта// Государственная инспекция труда в Челябинской обл. – 2016. – СПС «КонсультнатПлюс».
8. Частные агентства занятости ищут пути работы в новом правовом поле [Электронный ресурс]: кадровый центр Юнити: [https://www.unity.ru] - Режим доступа: https://www.unity.ru/news/6972.
9. Змияк С. Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия [Электронный ресурс]/ С. Змияк// "Кадровик. Рекрутинг для кадровика". - 2011. - №12. - Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/gosudarstvennye-i-chastnye-posredniki-na-rynke-truda-puti-vzaimodeystviya.
10. Путеводитель по договорной работе. Возмездное оказание услуг. Рекомендации по заключению договора [Электронный ресурс]. -
СПС «КонсультантПлюс».
11. Черняева Д.В. Обеспечение права на защиту от безработицы в российском правовом поле [Электронный ресурс]/ Д.В. Черняева // Справочник кадровика. – 2006. - № 3. – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/article/6759-pravo-na-zashchitu-ot-bezrabotitsy>
12. Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников [Электронный ресурс] / О.В. Чесалина// Журнал российского права. - 2015. - № 4. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1386142>.
13. Элекчян Е. Заключение договора об оказании услуг в целях фактического предоставления персоанала/ Е. Элекчян// Ежемесячный практический журнал «Трудовое право». – 2017. - № 8. – С.5-12.
14. **Интернет – ресурсы**
15. Global employment industry records 8.6% annual growth with sales revenues of €450 billion [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.wecglobal.org>.
16. Информация Роструда от 26.02.2016. Ответы на типовые вопросы // Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=26866.
17. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]: издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf.
18. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс]: словари и энциклопедии на академике. - Режим доступа: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/business/>
19. Философский энциклопедический словарь [Электронный ресурс]: словари и энциклопедии на академике. - 2010. - Режим доступа: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/enc_philosophy/>
1. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]:издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа: .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. (дата обращения – 10.01.2017). [↑](#footnote-ref-1)
2. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]:издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа: .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. (дата обращения – 10.01.2017). [↑](#footnote-ref-2)
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 5 мая 2014 N 116-ФЗ // СЗ РФ. – 2014. - № 19. – Ст. 2321. [↑](#footnote-ref-3)
4. Рымкевич О.П. «Заемный» труд: итальянский опыт/ О.П. Рымкевич//Правоведение. – 2004. – № 2. – 38 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: опыт и перспективы/ Я.В. Кривой// Правоведение. –

 2004. - № 4. – 107 с. [↑](#footnote-ref-5)
6. Рымкевич О.П. «Заемный» труд: итальянский опыт/ О.П. Рымкевич//Правоведение. – 2004. – № 2. – 42 с. [↑](#footnote-ref-6)
7. Global employment industry records 8.6% annual growth with sales revenues of €450 billion [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.wecglobal.org. (дата обращения – 02.02.2017). [↑](#footnote-ref-7)
8. Частные агентства занятости ищут пути работы в новом правовом поле [Электронный ресурс]: кадровый центр Юнити: [https://www.unity.ru] - Режим доступа: <https://www.unity.ru/news/6972>. (дата обращения – 14.12.2017). [↑](#footnote-ref-8)
9. Частные агентства занятости ищут пути работы в новом правовом поле [Электронный ресурс]: кадровый центр Юнити: [https://www.unity.ru] - Режим доступа: https://www.unity.ru/news/6972. [↑](#footnote-ref-9)
10. Global employment industry records 8.6% annual growth with sales revenues of €450 billion [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.wecglobal.org. (дата обращения – 02.02.2017). [↑](#footnote-ref-10)
11. Конвенция № 34 Международной Организации Труда о платных бюро найма [Электронный ресурс]: принята в Женеве 29 июня 1933 г. на 17- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 300-315. - СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-11)
12. Конвенция № 96 Международной Организации Труда о платных бюро по найму [Электронный ресурс]: принята в Женеве 1 июля 1949 г. на 32- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 823-867. – (пересм. в 1949 г.). - СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-12)
13. Словарь бизнес-терминов [Электронный ресурс]: словари и энциклопедии на академике. - Режим доступа: https://dic.academic.ru/contents.nsf/business/ [↑](#footnote-ref-13)
14. Конвенция № 88 Международной Организации Труда об организации службы занятости [Электронный ресурс]: принята в Сан-Франциско 9 июня 1948 г. на 31- ой сессии Генеральной конференции МОТ // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 654-672. [↑](#footnote-ref-14)
15. Черняева Д.В. Обеспечение права на защиту от безработицы в российском правовом поле [Электронный ресурс]/ Д.В. Черняева // Справочник кадровика. – 2006. - № 3. – Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/article/6759-pravo-na-zashchitu-ot-bezrabotitsy> (дата обращения -29.02.2018). [↑](#footnote-ref-15)
16. Черняева Д.В. Обеспечение права на защиту от безработицы в российском правовом поле [Электронный ресурс]/ Д.В. Черняева // Справочник кадровика. – 2006. - № 3. – Режим доступа: https://www.pro-personal.ru/article/6759-pravo-na-zashchitu-ot-bezrabotitsy (дата обращения -29.02.2018). [↑](#footnote-ref-16)
17. Змияк С. Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия [Электронный ресурс]/ С. Змияк// "Кадровик. Рекрутинг для кадровика". - 2011. - №12. - Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/gosudarstvennye-i-chastnye-posredniki-na-rynke-truda-puti-vzaimodeystviya (дата обращения
25.01. 2017). [↑](#footnote-ref-17)
18. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда: опыт и перспективы/ Я.В. Кривой// Правоведение. – 2004. - № 4. – С. 272. [↑](#footnote-ref-18)
19. Гвоздицких А. Проект закона о заемном труде [Электронный ресурс]/ А. Гвоздицких// Центральная профсоюзная газета «Солидарность». – 2007. - № 21. - Режим доступа: http://www.apsc.ru (дата обращения – 01.11.2016). [↑](#footnote-ref-19)
20. Змияк С. Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия [Электронный ресурс]/ С. Змияк// "Кадровик. Рекрутинг для кадровика". - 2011. - №12. – Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/gosudarstvennye-i-chastnye-posredniki-na-rynke-truda-puti-vzaimodeystviya, дата обращения 25.01. 2017. [↑](#footnote-ref-20)
21. Путеводитель по договорной работе. Возмездное оказание услуг. Рекомендации по заключению договора. - СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения - 03.03.2017). [↑](#footnote-ref-21)
22. Постановлении Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2012 по делу N А55-17727/2011 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-22)
23. Для целей исследования соотношения ДоПТР, аутстаффинга и аутсорсинга судебную практику можно разделить на практику, сформированную до 01.01.2016 года (до появления института ДоПТР), и судебную практику после 01.01.2016 года. [↑](#footnote-ref-23)
24. Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 24.10.2014 по делу N А17-6549/2013 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-24)
25. Статья 341.1 Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер.закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. - № 1.- Ст. 3. - (с изм. и доп. на 05.02.2018 N 8-ФЗ ). – СПС «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-25)
26. Решение Верховного Суда Республики Карелия от 3 октября 2016 г. N 21-425/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-26)
27. Информация Роструда от 26.02.2016. Ответы на типовые вопросы // Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=268661> (дата обращения - 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-27)
28. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон от 19 апреля 1991 г. №1032-1// Вед. съезда нар. деп.Рос. Фед. – 1991. - № 18. – Ст. 58. – (с изм. и доп. на 07.03.2018 N 56-ФЗ). [↑](#footnote-ref-28)
29. Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала): Постановление Правительства Российской Федерации от 29 октября 2015 г. N 1165// СЗ РФ. – 2015. - № 45. – Ст. 6255. - (с изм. и доп. на 03.12.2016). [↑](#footnote-ref-29)
30. Об аккредитации в национальной системе аккредитации: федер. закон от 28 декабря 2013 г. № N 412-ФЗ// СЗ РФ. – 2013. - № 52 ( Часть I). – СТ. 6977. – (с изм. и доп. на 02.03.2016). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-30)
31. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]:издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа: .http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. (дата обращения – 10.01.2017). [↑](#footnote-ref-31)
32. Информация Роструда от 26.02.2016. Ответы на типовые вопросы // Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=268661. [↑](#footnote-ref-32)
33. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 2[Электронный ресурс]: федер. закон от 26 января 1996 г. № 15 –ФЗ// СЗ РФ. – 1994. - № 32. - Ст. 3301. – СПС «КонсультантаПлюс». [↑](#footnote-ref-33)
34. Коршунова Т.Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы [Электронный ресурс]/Т.Ю. Коршунова//Журнал российского права. -2016. – № 10. - СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-34)
35. Постановление Двадцатого арбитражного суда от 29 ноября 2016 г. по делу N А23-16/2016 [Электронный ресурс]// СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-35)
36. Чесалина О.В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников [Электронный ресурс] / О.В. Чесалина// Журнал российского права. - 2015. - № 4. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?issueid=1386142> (дата обращения – 15.05.2017). [↑](#footnote-ref-36)
37. Тихомирова Л.В. Возможность и пределы выполнения работ на опасных производственных объектах по договору о предоставлении труда работников (персонала) и осуществления деятельности в области промышленной безопасности по гражданско-правовому договору [Электронный ресурс]/Л.В. Тихомирова// Постатейные комментарии и книги. 2016. - СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-37)
38. Подпункт «а» п. 2 1.Рекомендации № 166 о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя [Электронный ресурс]: принята в Женеве 2 июня 1982 г. на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. - С. 1135- 1017. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm> (дата обращения – 12.10.2017). [↑](#footnote-ref-38)
39. Философский энциклопедический словарь [Электронный ресурс]: словари и энциклопедии на академике. - 2010. - Режим доступа: <https://dic.academic.ru/contents.nsf/enc_philosophy/> (дата обращения – 30.09.2017). [↑](#footnote-ref-39)
40. Пункт 2 ст. 18. 1 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (Ведомости съезда народных депутатов Рос. Фед. 1991. № 18. Ст. 58. (с изм. и доп. на 07.03.2018)). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-40)
41. Пункт 5 Рекомендации № 188 Международной Организации Труда о частных агентствах занятости [Электронный ресурс]: принята в Женеве 3 июня 1997 г. на 85-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Не опубликована. – СПС КонсультантаПлюс». [↑](#footnote-ref-41)
42. Информация Роструда от 26.02.2016. Ответы на типовые вопросы // Режим доступа: https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=268661. [↑](#footnote-ref-42)
43. О трудовых книжках: Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225// СЗ РФ. – 2003. - 16. – Ст. 1539. – (с изм. и доп. на 25.03.2016). [↑](#footnote-ref-43)
44. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: Приказ Минтруда России от 10 октября 2003 № 69// Бюл. норм. актов фед. органов. власти – 2003. - №. 49. – ( с изм. на 31.10.2016). [↑](#footnote-ref-44)
45. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]: издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же. [↑](#footnote-ref-46)
47. Каримова Н.И. Заемный труд – угроза для работников/ И.Н. Каримова//Проект «Российско-шведское сотрудничество в области развития демократии, прав человека и профсоюзов». – 2012. – С. 32. [↑](#footnote-ref-47)
48. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]: издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. [↑](#footnote-ref-48)
49. Нестандартные формы занятости: анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда [Электронный ресурс]: издание МБТ//Женева: МБТ [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm]. – Режим доступа:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\_554952.pdf. [↑](#footnote-ref-49)
50. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]: федер. закон от 12 января 1996 № 10-ФЗ// СЗ РФ. – 1996. - № 3. – Ст. 148. – (с изм. и доп. на 03.07.2016). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-50)
51. Каримова Н.И. Заемный труд – угроза для работников/ И.Н. Каримова//Проект «Российско-шведское сотрудничество в области развития демократии, прав человека и профсоюзов». – 2012. – 10 с. [↑](#footnote-ref-51)
52. Часть 5 ст. 2 Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»(СЗ РФ 1996. № 3. Ст. 148. (с изм. и доп. на 03.07.2016). – СПС «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. Каримова Н.И. Заемный труд – угроза для работников/ И.Н. Каримова//Проект «Российско-шведское сотрудничество в области развития демократии, прав человека и профсоюзов». – 2012. – С. 10 . [↑](#footnote-ref-53)
54. Может ли частного агентства занятости предложить работнику работу по другому дополнительному соглашению у другой принимающей стороны, если работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы у первой принимающей стороны и срок действия прежнего дополнительного соглашения истек [Электронный ресурс]: Консультация эксперта// Государственная инспекция труда в Челябинской обл. – 2016. – СПС «КонсультнатПлюс». [↑](#footnote-ref-54)
55. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда: принята в Филадельфии 10 мая 1944 г. на 26-ой сессии Генеральной конференции МОТ// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – С. 556-560 – СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-55)
56. Т. Голубина - руководитель направления "Бизнес Ресурсы" кадрового агентства "Юнити". [↑](#footnote-ref-56)
57. Частные агентства занятости ищут пути работы в новом правовом поле [Электронный ресурс]: кадровый центр Юнити: [https://www.unity.ru] - Режим доступа: <https://www.unity.ru/news/6972> (дата обращения 15.05.2017). [↑](#footnote-ref-57)
58. С. Змияк - доцент, докторант Южно-Российского института – филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при РФ. [↑](#footnote-ref-58)
59. Змияк С. Государственные и частные посредники на рынке труда: пути взаимодействия [Электронный ресурс]/ С. Змияк// "Кадровик. Рекрутинг для кадровика". - 2011. - №12. – Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/gosudarstvennye-i-chastnye-posredniki-na-rynke-truda-puti-vzaimodeystviya (дата обращения- 25.01. 2017). [↑](#footnote-ref-59)