Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Природа отношений при предоставлении персонала в Российской Федерации**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Назаровой Светланы Ивановны

Научный руководитель:

доцент, кандидат юридических наук,

начальник факультета военного обучения

Завгородний Александр Васильевич

Санкт-Петербург

2017 год

**Оглавление**

**Введение ------------------------------------------------------------------------------------------ 3**

**Глава 1. Предоставление персонала: понятие, признаки, стороны правоотношения-------------------------------------------------------------------------------- 7**

§ 1.1. Правоотношения по предоставлению персонала: понятие и признаки **---7**

§ 1.2. Проблема разграничения понятий аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд и предоставление персонала **-------------------------------------------------------------------** 13

§ 1.3. Субъектный состав правоотношений по предоставлению персонала, права и обязанности сторон **----------------------------------------------------------------------------** 20

**Глава 2. Природа отношений при предоставлении персонала ---------------- 29**

§ 2.1. Гражданско-правовая природа отношений по предоставлению персонала31

§ 2.2. Трудоправовая природа отношений по предоставлению персонала **-------** 39

**Глава 3. Развитие института предоставления персонала: российский и зарубежный опыт ----------------------------------------------------------------------------- 45**

§ 3.1. История развития института предоставления персонала в России и за рубежом **------------------------------------------------------------------------------------------** 45

§ 3.2. Опыт правового регулирования предоставления персонала в Российской Федерации **---------------------------------------------------------------------------------------** 50

**Заключение -------------------------------------------------------------------------------------** 61

**Список использованной литературы --------------------------------------------------** 65

**Введение**

Стремительное развитие и усложнение экономических отношений в современном мире влечет за собой усложнение и пересмотр иных общественных отношений, составляющих базис жизнедеятельности общества.

К числу последних, вне всякого сомнения, принадлежат и трудовые правоотношения, содержание и значение которых в значительной степени были переосмыслены в течение последних десятилетий.

С возникновением и развитием новых технологий, методов и форм организации труда в результате усиления конкуренции происходят серьезные перемены в организации бизнеса. Стремление последнего быстро реагировать на колебания рынка приводит к тому, что он стремится как можно меньше обременять себя расходами на труд наемного персонала, что стало причиной появления и широкого распространения разного рода гибких (нестандартных) форм занятости наряду со стандартными трудовыми отношениями.

В связи с этим на повестку дня законодателя и исследователей в сфере трудового права встает вопрос о решении реальной проблемы поиска оптимального баланса между экономической эффективностью и сохранением основных трудовых прав работников, их социальной защищенностью путем создания всестороннего правового регулирования возникших нетипичных форм занятости.

Результатом долгих поисков ответа на возникший вопрос в январе явилось вступление в действие официального запрета заемного труда и закрепление института предоставления персонала в новой главе 53.1 Трудового кодекса РФ и Законе РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (далее – Закон о занятости)[[1]](#footnote-1).

По нашему мнению, необходимо ответить на вопрос о том, почему законодатель пошел по пути закрепления запрета заемного труда и легализации деятельности по предоставлению труда работников (персонала), каковы были причины и предпосылки установления именно тех норм, которые мы наблюдаем сейчас в трудовом законодательстве. Именно поэтому в качестве предмета нашей работы мы избрали исследование института предоставления персонала.

Изучение любого правоотношения начинается с познания его правовой природы. Поэтому нашу работу мы посвятим тому, чтобы разобраться в сущностных характеристиках отношений по предоставлению персонала в РФ, определению их правовой природы, и как следствие, выявлению причин и предпосылок имеющегося правового регулирования.

Актуальность нашей работы не вызывает сомнений. Повышенное внимание законодателя к распространению на российском рынке труда правоотношений по предоставлению персонала и произошедшая в связи с этим легализация нового института предоставления труда работников (персонала) вызывают большой интерес со стороны исследователей.

Степень разработанности темы настоящей выпускной квалификационной работы является невысокой, поскольку легитимация института предоставления персонала произошла в России относительно недавно, и практика применения вышеуказанных норм окончательно не сложилась. Как следствие, в теории еще не сложилось окончательного представления об институте предоставления работников (персонала).

Целью нашего исследования является анализ природы отношений при предоставлении персонала в РФ, в том числе определение понятия отношений по предоставлению персонала, его существенных признаков, а также исследование российского и зарубежного опыта правового регулирования и применения подобных отношений и их оценка.

Объектом исследования является группа отношений по предоставлению персонала, предметом – конкретные правовые нормы и институты, регулирующие данные правоотношения.

В ходе достижения вышеуказанной цели мы будем решать следующие задачи:

- рассмотреть и проанализировать дефиниции правоотношений заемного труда и предоставления персонала;

- дать оценку сходным с вышеуказанными отношениями явлениям, таким как аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала и т.п.;

- исследовать субъектный состав правоотношений по предоставлению персонала, права и обязанности сторон данного правоотношения;

- проанализировать природу указанных правоотношений с точки зрения различных исследовательских подходов;

- представить краткий исторический очерк развития правоотношений по заемному труду и по предоставлению труда работников (персонала) в России и за рубежом;

- провести анализ российского опыта применения такого рода отношений, дать оценку их современному отечественному правовому регулированию, а также показать свое видение этих правоотношений и внести собственные предложения по изменению действующего законодательства.

В процессе написания данной выпускной квалификационной работы был использован достаточно большой массив литературы по трудовому праву – теоретического и практического материала – трудов ученых, монографических источников, различных публикаций в сфере трудового права, законодательства и судебной практики. Среди использованных источников можно отметить Трудовой кодекс Российской Федерации, Закон о занятости населения в Российской Федерации, а также теоретические исследования следующих правоведов – специалистов в области трудового права: Александрова Н.Г, А.К, Лушниковой А.М, Лушникова В.М, Кривого Я.В, Киселева И.Я, Брагинского М.И., Иоффе О.С., Закалюжной Н.В. и др.

При написании данной работы были использованы следующие методы исследования:

1. Исторический метод – при описании развития отношений по предоставлению персонала в России и за рубежом;

2. Сравнительный метод – при сравнении взглядов на правовую природу данных правоотношений и при разграничении сходных с институтом предоставления персонала понятий;

3. Формально-юридический метод – при определении основных понятий и категорий института правоотношений по предоставлению персонала;

4. Метод анализа – при изучении и анализе воззрений на правовую природу этих правоотношений, при изучении правовых норм, регулирующих отношений при предоставлении персонала в Российской Федерации.

Наше исследование состоит из трех глав, каждая из которых разделена на параграфы.

Первая глава нашей работы посвящена анализу понятий и характерных признаков правоотношений, связанных с предоставлением труда работников (персонала). Первый ее параграф посвящен понятию отношений по предоставлению персонала, второй – разграничению сходных с ними понятий, а третий – характеристике субъектного состава правоотношений.

Во второй главе нашей работы будет проведено исследование взглядов на правовую природу правоотношений по предоставлению труда работников. Первый параграф этой главы посвящен анализу гражданско-правовой природы таких правоотношений, а второй – анализу взглядов на правоотношения по предоставлению персонала как на трудовые отношения.

И, наконец, третья, заключительная глава данной выпускной квалификационной работы проведет краткий исторический экскурс в историю развития таких правоотношений в нашем государстве и за рубежом. Первый параграф этой главы будет посвящен эволюции института предоставления персонала в России и в зарубежных странах. Во втором параграфе этой главы мы проведем исследование российского опыта правового регулирования предоставления персонала, а также выскажем свои предложения и рекомендации по его совершенствованию действующих норм о предоставлении труда работников (персонала).

**Глава 1. Предоставление персонала: понятие, признаки, стороны правоотношения**

**§ 1.1**. **Правоотношения по предоставлению персонала: понятие и признаки**

Представляется достаточно сложным разобраться в природе каких бы то ни было отношений без понимания четкого определения самим этим отношениям и их предмету. Следовательно, прежде чем разбираться в природе правоотношений по предоставлению персонала, мы попробуем дать определение самим этим отношениям.

Проблема определения понятия предоставления персонала волнует умы теоретиков сферы трудового права уже два десятилетия. После резкого перехода от социалистической, советской модели управления экономикой к современным рыночным механизмам управления в нашей стране сфера труда подверглась значительным изменениям. Этот переход породил сокращение рабочих мест, и как следствие, безработицу, а также рождение и развитие различного рода гибких форм занятости, которые в научной литературе были объединены под общим названием «заемный труд».

Срочная необходимость в таких формах занятости особенно сильно начала проявляться во времена финансового кризиса, начавшегося в России в 1998 году. Работодатели начали активно использовать заемный, арендуемый персонал, среди которого были также лица и из числа иностранных граждан, в своей непосредственной операционной деятельности. Подобные формы занятости смогли позволить компаниям временно привлекать сотрудников к работе (например, на сезон) и не связывать себя с ними трудовыми отношениями, уменьшить объем кадрового делопроизводства, сократить затраты и время на подбор и обучение персонала, а также сэкономить на налогах и взносах.

Разумеется, внезапное возникновение и стремительное развитие таких форм занятости породили вопросы о том, как наиболее правильно и эффективно урегулировать данные правоотношения, как оформить и заключить договор о предоставлении труда работников.

К большой радости и ликованию правоведов в сфере труда и практикующих кадровиков, к настоящему моменту законодатель определился и закрепил институт предоставления персонала в позитивном праве. Сделал он это в Федеральном законе от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" путем включения в Трудовой Кодекс РФ новой главы – главы 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»[[2]](#footnote-2)

Общеизвестно, что проблема правового регулирования заемного труда (лизинга персонала), аутсорсинга и аутстаффинга существует на рынке труда уже несколько десятилетий, а законодатель пришел к окончательному урегулированию вопроса только сейчас. На наш взгляд, это обусловлено сложностями в определении сущности отношений по предоставлению персонала, и в первую очередь, с понятием самого этого института.

В нашей работе мы предпримем попытки выяснить, какова была теоретическая и практическая основа для урегулирования института предоставления персонала именно так, как мы это видим в главе 53. 1 Трудового кодекса РФ. Для этого нам нужно проанализировать указанные выше отношения по предоставлению персонала, их понятия и определения, уже данные ранее в науке и трудовой практике.

Прежде всего, обратимся к тем дефинициям, которые уже были даны теоретиками трудового права и кадровиками-практиками. Как я уже отмечала выше, проблема правового регулирования заемного труда вышла на первый план во времена кризиса конца ХХ века. Обращаясь к исследованиям отечественных и зарубежных правоведов того времени, первое, что мы можем увидеть – это то, что многие из них определяют отношения по предоставлению персонала через такие категории как аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала (заемный труд). Мы предпримем попытки объединить их подходы к определению отношений по предоставлению персонала и понять, почему сейчас законодатель определяет отношения по предоставлению персонала именно так, как мы это видим в главе 53.1 и Законе о занятости.

В теории трудового права существует несколько разных определений, которые раскрывают содержание предоставление персонала. В первую очередь, хотелось бы проанализировать определение, данное авторами концепции правового регулирования заемного труда. Они определяют его следующим образом: «Специализированная коммерческая фирма нанимает в свой штат работников, временных или постоянных, исключительно для выполнения заказов на услуги этих работников, поступающих от фирм-заказчиков, а иногда физических лиц. Так агентства по лизингу рабочей силы (агентства занятости) передают своих работников предприятиям - пользователям как бы взаймы, в аренду, напрокат на определенное время. Это своего рода подряд на предоставление персонала и вид предпринимательской деятельности, приносящий доход.»[[3]](#footnote-3) Упрощая вышесказанное, заемный труд можно определить как финансовую аренду сотрудников - заключение договора о долгосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала.

Л.Я. Кривой определяет предоставление персонала через категорию заемного труда и определяет его как труд работников, которые состоят в трудовых отношениях с кадровым агентством и периодически направляемые в организации-пользователи для выполнения временной работы под руководством и с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка последних.[[4]](#footnote-4)

О.П. Рымкевич предлагает понимать под отношениями по предоставлению персонала систему правоотношений, основанную на трехстороннем взаимодействии кадрового агентства, работника и предприятия-заказчика, в рамках которых агентство, состоящее в трудовых отношениях с работником, предоставляет заказчику возможность использовать труд своего работника на основании договора гражданско-правового характера, который оно заключает с организацией-пользователем.[[5]](#footnote-5)

Интересное мнение высказывает также А.Е. Коркин, определяя предоставление персонала в качестве труда работника, заключившего трудовой договор с одним лицом (основной работодатель – частное агентство занятости) и выполняющего работу в пользу, на территории и под контролем другого лица (организации-пользователя). Последняя осуществляет в отношении работника некоторые права и обязанности работодателя, передаваемые ему на основании заключенного с основным работодателем гражданско-правового договора о предоставлении труда работника.[[6]](#footnote-6)

При анализе подходов к пониманию такого рода отношений в международном праве, то в целом под ними там понимаются трехсторонние отношения, когда работник, обращаясь в агентство занятости, вступает с этим агентством в трудовые отношения и направляется для осуществления своих трудовых обязанностей к работодателям-пользователям, которые фактически становятся работодателями этого работника. Здесь очень важным моментом является то, что трудовое правоотношение существует только между временный работником и агентством занятости, при этом работник выполняет работу в пользу и следуя указаниям организации-пользователя.[[7]](#footnote-7)

Таким образом, вы видим, что теория пестрит разного рода определениями отношений по предоставлению персонала. Также мы не можем оспорить тот факт, что многие из них основаны на понимании таких отношений как отношения именно по заемному труду, а не как отношений по предоставлению персонала, определение которым недавно дал российский законодатель в позитивном праве.

Однако понимание сущности отношений по заемному труду дает нам основание в последующем определить признаки отношений, характеризующих опосредованный труд работников, а также понять, каковы были причины его запрета.

Попробуем перечислить основные признаки правоотношений по предоставлению персонала. Многие из них сходны с уже запрещенным в РФ институтом заемного труда. Однако мы хотим акцентировать наше внимание как на отличительных, так и на сходных чертах этих двух институтов.

Первым, и самым главным их признаком является то, что свою трудовую функцию работник осуществляет не у своего непосредственного работодателя, а в организации-пользователе, работодательской власти которой работник и подчиняется в ходе выполнения своей трудовой функции.

Вторым признаком является то, что на стороне работодателя выступают сразу два субъекта: агентство занятости, заключающее с работником трудовой договор, и организация-пользователь, при этом между ними заключается гражданско-правовой договор.[[8]](#footnote-8) Другими словами, опосредованный труд характеризуется осложненностью трудовых отношений третьим субъектом – организацией-пользователем, которая вступает в фактические отношения с временным работником без заключения с ним трудового или какого-либо иного договора.[[9]](#footnote-9)

Третьим признаком отношений по предоставлению персонала можно назвать то, что функции работодателя «раздваиваются». Работник подчиняется организационным и дисциплинарным указаниям организации-пользователя, но не находится непосредственно в трудоправовых отношениях с ней, а агентство занятости, непосредственным работником которого он является, нанимает его только для последующей передачи в организацию-пользователь и не исполняет большинство работодательских функций.

Вышеуказанные признаки характерны для правоотношений по предоставлению персонала, но и для правоотношений заемного труда

Четвертым признаком правоотношений по предоставлению персонала являются указанные в законе требования к лицам, предоставляющим труд работников. Что касается заемного труда, ни теория, ни практика не содержат определенных требований к таким организациям.

Пятым признаком, который мы видим из определения, данного в Законе о занятости, является согласие работника на выполнение трудовой функции в той организации-пользователе, которая в нем нуждается.

Помимо этого, место работы и местонахождение работника в процессе выполнения трудовой функции различны, что свидетельствует об ослабленной трудовой связи между работодателем и работником.

Обобщая вышесказанное, мы можем вывести самостоятельное определение предоставлению персонала. Это правоотношение, которое складывается на рынке труда и основывается на единстве трех взаимосвязанных элементов: отношение между работодателем (частным агентством занятости) и работником, согласно которому последний обязуется лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах третьих лиц, определенных частным агентством занятости, а частное агентство занятости обеспечивает условия труда, предусмотренные ТК РФ; отношение между частным агентством занятости и организацией, использующей труд предоставленного работника (предприятием-заказчиком), основанное на гражданско-правовом договоре; отношение между работником и организацией-пользователем (или предприятием – заказчиком), к которому работник поступает со своего согласия и которое приобретает по отношению к нему ряд прав и обязанностей работодателя.

Так, мы рассмотрели основные подходы к определению занятости временных работников. До вступления в силу Федерального закона от 5 мая 2014 года №116 такие подходы основывались на понимании таких правоотношений в качестве заемного труда. Однако определение основных признаков правоотношений по предоставлению персонала и отношений заемного труда помогают нам осознать, что это два пусть и сходных, но в то же время существенно отличающихся друг от друга института. В связи с этим представляется необходимым рассмотреть правоотношения при предоставлении персонала через призму его отличий от других сходных с ним институтов, а также через призму субъектного состава данных правоотношений.

**§ 1.2. Проблема разграничения понятий аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд и предоставление персонала**

Как мы уже отмечали ранее, в быстро менявшихся экономических условиях российские компании занимались поиском новых технологий управления человеческими ресурсами, в то же время стремясь оптимизировать затраты на персонал. В литературе, средствах массовой информации все чаще начали встречаться такие понятия как аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, заемный труд и предоставление персонала. Несмотря на то, что в настоящее время отдельные формы заимствования (предоставления) стороннего персонала, согласно ст. 56.1 ТК РФ запрещены, на наш взгляд, вопрос разграничения этих понятий поможет дать объективную характеристику ситуации, сложившейся в настоящее время на рынке труда и поможет разобраться в положении и роли института предоставления персонала, которому посвящено настоящее исследование.

Рассмотрим понятия вышеперечисленных форм занятости.

**Аутсорсингом** именуются такие отношения, при которых одна организация передает некоторые свои функции, которые ранее самостоятельно выполняла, другой организации. Польза такой передачи состоит в ее экономической эффективности.

В качестве примера можно привести строительную фирму. Чтобы она могла существовать, в первую очередь, нужны работники, которые будут участвовать в производстве «готового продукта». Но чтобы компания функционировала, нужно также нанять юриста – для решения различных правовых проблем, бухгалтера – для ведения финансового сопровождения предприятия, IT – специалиста – для обслуживания компьютерных систем предприятия и т.д. Но эти функции нужны строительной компании не постоянно, ведь они не участвуют в основной деятельности компании и никак не приносят прибыли, а содержание таких работников в штате организации означает для компании большие расходы – на заработную плату, на выплату различных отчислений и т.п. Так, строительной фирме будет гораздо выгоднее «отдать» эти функции профильной организации именно тогда, когда ей это будет нужно. Разумеется, труд работника со стороны должен быть оплачен, но только разово, и за услугу, которую выполнит человек с нужной квалификацией и опытом. Итог: непостоянные издержки и качественно выполненные работы. Именно такой подход и называется аутсорсинг (от англ. outer source using — «с помощью внешнего источника»).

Стоит рассмотреть такой договор с точки зрения трудоправовых отношений. Предметом передачи в договоре аутсорсинга являются определенные «функции» организации. В центре внимания находятся услуги, вид выполняемой деятельности, а не человек (субъект), который будет ее выполнять. Поэтому, на наш взгляд, такой договор относится к категории непоименованных гражданско-правовых договоров, а не договоров о труде.

Следом за аутсорсингом перейдем к определению понятия «аутстаффинг». **Аутстаффинг** - (англ. out — «вне» + англ. staff — «персонал») – возможность использования рабочей силы другого предприятия. Он является формой предоставления исполнителем (работодателем) труда определенной части своего персонала другой организации (заказчику).

Сущность его механизма состоит в выводе персонала за штат компании и оформлении его в штат компании-аутстаффера с последующим предоставлением этого персонала организации-заказчику от имени аутстаффера за вознаграждение. При такой схеме сотрудник, как и прежде, продолжает выполнять свои обязанности на своем рабочем месте, но трудовыми отношениями он связан уже с компанией-аутстаффером, являющейся теперь по отношению к нему работодателем. Преимущественно посредством аутстаффинга привлекается вспомогательный и обслуживающий персонал, который так же, как и в случае с аутсорсингом не участвует в основном производстве.

Здесь мы видим принципиальное отличие от рассмотренного выше договора аутсорсинга – предметом передачи становятся не услуги, а персонал – люди, которые будут выполнять те или иные функции на территории заказчика. Основная обязанность аутстаффера – предоставить квалифицированный персонал, но на нем не лежит никакой ответственности за качество выполнения им услуг. Какова же природа отношений между заказчиком и аутстаффером, заказчиком и персоналом? Очевидно, что в первом случае развиваются отношения гражданско-правового характера, а во втором – по природе своей трудовые. Однако что касается последних, то квалификация их в качестве трудовых неправомерна, поскольку трудовыми отношениями Трудовой кодекс РФ признает только отношения, возникающие на основании трудового договора. Тем не менее такие законодательные препоны легко устраняются договаривающимися организациями - выплата работникам заработной платы осуществляется аутстаффером, ему же, в свою очередь, заказчик платит за услуги по предоставлению работников. А то, что работники трудятся не на территории работодателя регулируется указанием в трудовом договоре на территорию заказчика в качестве места работы.

Таким образом, мы видим, что при заключении договора аутстаффинга именно персонал играет ключевую роль и является предметом договора между заказчиком и исполнителем. Возникает вопрос – почему такой договор не может быть признан недействительным? Дело в том, что в качестве предмета договора представлены услуги организации-аустаффера по найму персонала, а не люди как таковые. Однако это не избавляет нас от проблем, которые были рассмотрены нами выше – а именно вопросы квалификации отношений между организацией-заказчиком и предоставленным персоналом в качестве трудовых и вытекающие из этого правовые последствия.

Перейдем к характеристике **лизинга персонала** как еще одной нетипичной формы занятости.

Интернет-ресурсы, в частности, Википедия[[10]](#footnote-10), определяют лизинг персонала (англ. personnel leasing) как управленческую технологию, разновидность аутсорсинга, позволяющую обеспечить бизнес-процесс компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

Этот институт подразумевает, что персонал не состоял и не состоит в штате компании-заказчика и привлекается по мере необходимости. Правоотношения лизинга персонала возникают тогда, когда кадровое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в другую компанию на относительно длительный срок — от трех месяцев до нескольких лет.

Таким образом, мы наблюдаем так называемый треугольник взаимоотношений - рекрутинговое агентство - работники - организация-лизингополучатель. Нам абсолютно ясен характер взаимоотношений кадрового агентства и предприятия-лизингополучателя, однако совершенно неясно положение работников. Как и в случае с аутстаффингом, работники не состоят в штате организации-лизингополучателя, они выполняют на протяжении продолжительного времени свои обязанности на территории этой организации, но не состоят в ней в правовых отношениях. Таким образом, налицо те же проблемы, что и в случае заключения договора аутстаффинга.

Не стоит путать лизинг персонала (staff leasing) и предоставление временного персонала (temporary staffing). Последнее определяется как форма занятости работников, которая используется при краткосрочных проектах или работах, имеющих срок от одного дня до 2—3 месяцев. Здесь, как правило, речь идет о найме административного и обслуживающего персонала на время проведения разного рода мероприятий, на время больничного или отпуска штатных сотрудников.

Рассматривая эти две формы, мы сразу должны обратить внимание на то, что организация – так называемое «кадровое агентство» находит и предоставляет именно персонал, специализируется на поиске и «аренде» подходящих для организации-лизингополучателя работников. Так, именно что именно работники, квалифицированный персонал становятся предметом договора между кадровым агентством и организацией-заказчиком. Однако стоит обратить внимание на то, что персонал (человек, субъект права) не может быть предметом договора лизинга. Об этом свидетельствует и весь законодательный массив, который посвящен правовому регулированию лизинговых правоотношений. К примеру, в соответствии со ст. 3 Федерального закона от 29.10.1998 № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)»[[11]](#footnote-11) предметом лизинга могут быть любые непотребляемые вещи, в том числе предприятия и другие имущественные комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и другое движимое и недвижимое имущество, которое может использоваться для предпринимательской деятельности. Если давать понятие недвижимости, то ст. 130 ГК РФ к недвижимым вещам (недвижимое имущество, недвижимость) не относит человека либо работы и услуги, оказываемые человеком.

Лизинг персонала не вписывается в определение договора лизинга, так как человек является субъектом, а не объектом лизинговых отношений. В силу ст. 666 ГК РФ объектом лизинговых правоотношений могут быть любые непотребляемые вещи (предприятия, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и иное движимое и недвижимое имущество)

Так, предметом договора лизинга также не могут быть имущественные права, работы и услуги, результаты интеллектуальной деятельности, нематериальные блага. При найме же работника предметом отношений являются именно работы и услуги, а работа (услуга) не может быть объектом собственности. Таким образом, мы делаем, во-первых, вывод о том, что сам термин «лизинг персонала» является некорректным в силу того, что персонал, так же как работы и услуги нельзя сдать в долгосрочную аренду.

Несмотря на то, что с точки зрения законодателя невозможно взять персонал в лизинг, равно как и взять персонал в аренду, такая практика все же существует.

Правовые отношения лизинга персонала в теории права определяются термином «заемный труд». Это трудовое правоотношение, складывающееся на рынке труда и основывающееся на единстве трех элементов: отношение между работодателем (агентством занятости) и временным работником, согласно которому работник обязуется лично выполнять за плату трудовую функцию в интересах третьих лиц, определенных частным агентством занятости, а частное агентство занятости обеспечивает условия труда, предусмотренные ТК РФ; отношение между частным агентством занятости и организацией, использующей труд временного работника (предприятием-заказчиком), основанное на гражданско-правовом договоре; отношение между работником и организацией-пользователем (или предприятием – заказчиком), приобретающей по отношению к нему ряд прав и обязанностей работодателя и носящие преимущественно краткосрочный характер.

Представляется важным отграничить современное законодательное понятие «предоставление персонала» от других нетипичных форм занятости населения. Определение этому понятию мы можем найти, обратившись к ст.18.1 Закона о занятости. Первый пункт данной статьи гласит: «Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны». Трудовой кодекс в нововведенных положениях лишь конкретизирует это понятие, давая четкое понимание того, кто же именно может являться «работодателем» в правоотношениях по предоставлению персонала. [[12]](#footnote-12) Таковыми могут быть, согласно абз.1 ст.341.1 ТК РФ, частные агентства занятости или другие юридические лица, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала). Те же самые субъекты перечислены также и в следующих пунктах статьи 18.1 Закона « О занятости населения в Российской Федерации». Подробнее институт предоставления персонала будет представлен нами в следующем параграфе, а сейчас мы можем с полной уверенностью сказать о том, что законодатель на современном этапе развития трудовых отношений совершил огромный шаг, зафиксировав данный институт в позитивном праве.

Что же отличает институт предоставления персонала от всех предыдущих форм занятости? Отграничить этот институт от института лизинга персонала, или заемного труда нам помогает круг субъектов, которые могут заниматься деятельностью по предоставлению работников. Что касается аутсорсинга и аутстаффинга, то их очевидная гражданско-правовая природа дает нам основания отграничивать их от отношений по предоставлению персонала, равно как и то, что предметом договоров аутсорсинга и аутстаффинга являются не работники как таковые, а работа и услуги, этими работниками выполняемые.

Таким образом, мы проанализировали все нетипичные формы занятости, которые так или иначе имели место на рынке труда до вступления в силу официального запрета заемного труда и законодательного установления института предоставления персонала. Правовое регулирование института предоставления персонала как новый шаг к правовому регулированию нетипичных форм занятости в России будет рассмотрено нами в следующих параграфах.

**§ 1.3.** **Субъектный состав правоотношений по предоставлению персонала, права и обязанности сторон**

Прежде чем давать характеристику субъектному составу правоотношений по предоставлению персонала, нужно разобраться в характере правоотношений между ними, между каждым из них.

Отношения по предоставлению персонала документально оформляются несколькими договорами между субъектами данных правоотношений.

В первую очередь, они реализуются на основании договора о предоставлении персонала. По данному договору исполнитель (частное агентство занятости) направляет временно своих работников с их согласия к заказчику (принимающая сторона) для выполнения трудовых функций согласно их трудовым договорам с исполнителем. Сотрудники трудятся в интересах, под управлением и контролем, то есть под хозяйской, «работодательской» властью заказчика, который впоследствии и оплачивает так называемые «услуги» исполнителя по предоставлению персонала. Это мы можем констатировать исходя из п. 2 ст. 18.1 Закона о занятости населения с РФ. Несмотря на то, что персонал трудится в интересах заказчика, работодателем является исполнитель, то есть агентство занятости (п. 1 ст. 18.1 Закона о занятости № 1032-1, ч. 1 ст. 341.1 ТК РФ).

Во-вторых, мы должны также осознавать и тот факт, что работники осуществляют свою трудовую деятельность на основании трудового договора. Именно в этом моменте и отражается особенность данных правоотношений - трудовой договор не заключается с субъектом, у которого работник будет трудиться непосредственно, а с организацией – исполнителем по договору о предоставлении персонала (частным агентством занятости). Между предприятием-пользователем и сотрудниками правоотношения документально не оформляются.

Определившись с кругом документов, регулирующих эти отношения, мы перейдем к анализу правового статуса каждого из участников этого сложного правоотношения.

В первую очередь, стоит обратить внимание на главного и определяющего субъекта в данном правоотношении – на частное агентство занятости. Его ключевая роль очевидна и красной нитью проходит через нововведения в законодательство о труде: именно определение и законодательное закрепление статуса частного агентства занятости, организации-исполнителя и позволяет называть данные правоотношения отношениями именно по предоставлению персонала, а не отношениями по заемному труду. Что же такое частное агентство занятости?

Внести определенную ясность в вопросы терминологии попыталась внести Международная Организация Труда в небезызвестной Конвенции № 181. Конвенция дала определение термину "частное агентство занятости". Это любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет определенные услуги на рынке труда, включая найм работников с целью предоставления их в распоряжение третьего лица. [[13]](#footnote-13)

В нашем государстве определение таким агентствам дано в пп.1 п.3 ст. 18.1 Закона о занятости. Это 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. [[14]](#footnote-14) Как мы видим, это организации, оказывающие возмездные услуги в подборе персонала и они не занимаются трудоустройством. Основная задача таких кадровых агентств (или агентств по подбору персонала) качественное и максимально быстрое заполнение вакансий, предоставляемых им клиентами. [[15]](#footnote-15)Основные цели и задачи этих агентств в целом такие же, как у государственных служб, но их статус и способы ведения деятельности имеют ряд существенных различий.

Что же отличает частные агентства занятости в современном понимании законодателя от кадровых агентств в прошлом. Сейчас установлены признаки организаций, желающих предоставлять сотрудников нуждающимся компаниям. Мы назовем их признаками-требованиями. Перечислены такие требования в ст. 18.1 Закона о занятости населения в Российской Федерации. Процитируем п. 6: «Требованиями аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) являются:

1) наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей;

2) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

3) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года;

4) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики».[[16]](#footnote-16)

Стоит отметить, что именно вышеприведенные положения о частных агентствах занятости и являются определяющими при проведении параллели между заемным трудом и отношениями по предоставлению персонала, ведь ни что иное, а правовое закрепление статуса организации-исполнителя стало краеугольным камнем в вопросе запрета заемного труда.

Однако частные агентства занятости не являются единственным субъектом, который по существующему законодательству имеет право предоставлять труд работников другим предприятиям. Закон обозначает их просто как иные юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица, на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне; юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества; юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Как мы видим из смысла ст. 18.1 Закона о занятости населения в Российской Федерации, перечень вышеуказанных лиц является исчерпывающим. Именно так кадровые агентства (или рекрутинговые агентства) в их понимании до вступления в силу вышеуказанного закона трансформировались в частные агентства занятости с четким перечнем предъявляемых к ним требований.

Во вторую очередь обратимся к определению статуса предприятия-пользователя.

Организацией - пользователем в отношениях по предоставлению персонала является лицо, в пользу и под руководством которого трудится работник. Это так называемая «третья сторона», на территории которой работник выполняет свою трудовую функцию и которая устанавливает ему рабочие задания и контролирует их выполнение. В доктрине этот субъект обозначается разными терминами: заказчик, организация-заказчик, организация-пользователь, предприятие-заказчик, предприятие-пользователь и т.д.

В настоящее время отечественный законодатель определил такую организацию как «принимающую сторону» - физическое или юридическое лицо, не являющееся работодателем данных работников.

Тем не менее, в доктрине, как зарубежной, так и отечественной, очень долго не решался вопрос о наделении организации-пользователя правами и обязанностями работодателя. Очень широко было распространено мнение, согласно которому организация-пользователь может пользоваться услугами предоставленных работников только в силу гражданско-правового договора с агентством занятости. [[17]](#footnote-17)

Однако, на наш взгляд, последние упускают из виду работодательскую власть организации-пользователя и в связи с этим хочется поддержать мнение, согласно которому происходит «расщепление» функций работодателя - агентство занятости представляет собой так называемого «формального», «первоначального», «основного» работодателя, а организация-пользователь - так называемого «фактического», или «вторичного».

И, наконец, обратимся к характеристике третьего, и самого важно субъекта правоотношений по предоставлению персонала – работника, труд которого и является предметом и вообще смыслом существования и функционирования такой схемы трудовых правоотношений.

Самое беглое и поверхностное изучение норм об отношениях по предоставлению персонала, определяющих права и обязанности работника, с одной стороны, и работодателя (исполнителя – частное агентство занятости) с заказчиком, с другой стороны, создает впечатление того, что работник является так называемым "слугой" двух господ[[18]](#footnote-18), но более вдумчивое прочтение и подробный анализ правил закона заставляют несколько изменить воззрение на статус работника в данных правоотношениях. Это лицо, обратившееся в частное агентство занятости целью поиска работы и трудоустройства; лицо, вступившее в трудовые отношения с частным агентством занятости по поводу использования его труда организацией-пользователем. Трудовой кодекс РФ определяет такого субъекта как работника, направляемого временно для работы у принимающей стороны, в чем и состоит основная специфика правового статуса данного субъекта правоотношений.

Теперь, проанализировав статус каждой стороны в правоотношении по предоставлению персонала, перейдем к анализу прав и обязанностей сторон для наиболее полного понимания природы отношений по предоставлению персонала.

Наиболее простым образом эти отношения можно представить в виде треугольника: частное агентством занятости – работник – принимающая сторона.

Во главе угла законодатель ставит отношения между частным агентством занятости и принимающей стороной. Это видно из статьи 18.1 Закона о занятости населения в РФ, где уже в п.2 законодатель дает нам определение договору о предоставлении труда работников (персонала). Им является договор, 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.

Упрощая вышесказанное, мы видим, что частное агентство занятости обязуется временно направить работников, а принимающая сторона – оплатить услуги и использовать труд направленных к нему работников. Стоит отметить, что к этому и сводятся практически все взаимные права и обязанности данных сторон. Можно лишь добавить, что перед тем, как будет произведена так называемая «передача» работников из рук в руки, кадровое агентство должно будет найти необходимого для принимающей стороны работника.

Можно подумать, что налицо наличие гражданско-правового договора о возмездном оказании услуг, но дальнейший анализ правил главы 53.1 ТК РФ и Закона о занятости населения позволяет нам сделать немного иные выводы. Пусть в договоре о предоставлении труда работников (персонала) преобладают гражданско-правовые условия, но в нем также содержатся положения, определяющие условия труда.

Наиболее важными изменениями в ТК РФ являются уточнения по оплате труда работников, компенсаций и страховых взносов, а также установление субсидиарной ответственности между частным агентством занятости и принимающей стороной.

Основными особенностями при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) является то, что:

- во-первых, частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника;

- во-вторых, частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников;

- в-третьих, несчастный случай, произошедший с работником, временно направленным к другому работодателю, должен быть расследован комиссией, образованной принимающей стороной, с привлечением представителя работодателя, направившего этого работника;

- в-четвертых, установление субсидиарной ответственности принимающей стороны по обязательствам работодателя – направляющей стороны, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Таким образом, проведя беглый анализ правоотношений между частным агентством занятости и организацией-пользователем позволяет нам говорить о более расширенном спектре прав и обязанностей между частным агентством занятости и предприятием-заказчиком по сравнению с предыдущим пониманием отношений по заемному труду.

Далее мы обратимся к тому, что же закон говорит об отношениях между направляемым работником и организацией-пользователем. Часть 4 и 5 статьи 341.1 ТК РФ прямо указывают нам на то, что при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают. [[19]](#footnote-19)

При передаче работника принимающей стороне частное агентство занятости и работник должны заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне.

Так законодатель ограждает работников от непосредственного правового контакта между ними и принимающими их организациями, решая все документальные вопросы посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Таким образом, работник может быть направлен на работу в различные организации без заключения новых трудовых договоров, а лишь путем составления дополнительных соглашений.

Далее обратимся к тому, что же закон говорит об отношениях между направляемым работником и частным агентством занятости.

Стоит отметить, что никаких особенностей заключения трудового договора между этими субъектами закон не предусматривает. Исключение составляет п.1 ст. 341.1 ТК РФ, который говорит о том, что трудовой договор, заключаемый агентством с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны, должен включать условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем последней.

Однако когда речь заходит о гарантиях, предоставляемых работникам в рамках трудового договора между ним и частным агентством занятости, мы видим ряд гарантий, не характерных для работников, заключающих трудовые договоры в обычном порядке.

Такие гарантии закреплены в главе 53.1 ТК РФ. Во-первых, условия оплаты труда по трудовому договору с временным работником, направляемым для работы у принимающей стороны, должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников последней со сходными квалификацией и трудовой функцией. И далее - компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной. Исходя из этого, мы можем сделать вывод о том, что законодатель предпринял все возможные попытки для того, чтобы права так временного работника не были ухудшены по сравнению с собственными работниками предприятия-пользователя.

Итак, мы проанализировали субъектный состав правоотношений по предоставлению персонала до вступления в силу официального запрета заемного труда и после введения в законодательство института предоставления персонала, а также дали характеристику правоотношениям, возникающим между ними. В следующей главе нашей работы мы попробуем дать характеристику правовой природе правоотношений по предоставлению персонала.

**Глава 2. Природа отношений при предоставлении персонала**

Исследования в области определения правовой природы различных договоров обладают первостепенным значением при квалификации самого договора и квалификации регулируемых им отношений. Правоотношения по предоставлению персонала, и как следствие, договор о предоставлении труда работников (персонала), не является исключением и вызывает у исследователей повышенный теоретический интерес.

Даже со вступлением в силу Федерального закона от 5 мая 2014 г. N 116-ФЗ все еще остается много вопросов относительно правовой природы вновь закрепленного в праве института предоставления персонала. Широкое распространение таких правоотношений в современной действительности, и, как следствие, их закрепление в позитивном праве, требуют глубоких теоретических исследований. В этой связи будет уместным вспомнить О.С. Иоффе, связывавшего возникновение дискуссии о юридической природе конкретного договора с приобретением таким договором широкой распространенности. [[20]](#footnote-20)

Решение задачи по определению правовой природы договора о предоставлении персонала представляет интерес не только и даже не столько в теоретическом аспекте, сколько в практическом - определить подлежащее применению право. Как верно отметил М.И. Брагинский, отнесение договора к конкретному классу важно постольку, поскольку речь идет о пределах действия определенного режима.[[21]](#footnote-21)

В настоящее время законодатель высказал свою позицию относительно подобного рода отношений – они однозначно являются трудовыми. Однако мы предпримем попытку наиболее полным образом раскрыть правовую природу отношений по предоставлению персонала также и до введения в действие вышеуказанных норм с целью наиболее полным образом понять, какими соображениями руководствовался законодатель, закрепляя данные отношения в позитивном праве в качестве трудовых.

Для того, чтобы наиболее полным образом исследовать природу правоотношения, стоит обратиться к исследованиям правовой природы тех или иных явлений в общетеоретическом масштабе.

Толковый словарь русского языка определяет "природу" в соответствующем значении как "сущность, основное свойство чего-нибудь». [[22]](#footnote-22)Исходя из этого, установить правовую природу договора о предоставлении персонала означает установить сущность отношений, регулируемых этим договором, определить, какие правоотношения порождают данный договор.

В правоприменительной деятельности дефиниция "правовая природа" употребляется по отношению к фактическому и юридическому составу того или иного правоотношения; в научной действительности правовая природа трактуется как категория, отражающая сущностные признаки различных правовых явлений, позволяющая понять их место и значение в юридической сфере.

Традиционно исследование правовой природы договора и составляющих его содержание отношений они начинают с анализа его предмета - основного (хотя и не единственного) параметра, аккумулирующего в себе юридическую сущность договора. Ранее мы уже приводили легальную дефиницию правоотношений по предоставлению персонала, содержащуюся в ст. 18.1 Закона о занятости. Схожее определение имели и правоотношения заемного труда до официального его запрета, однако правоотношений по предоставлению персонала обладают немаловажной спецификой, позволяющей проводить четкие границы между этими понятиями.

Предметом договора о предоставлении персонала является услуга по подбору и предоставлению персонала, которая, как правило, оказывается одним субъектом (частным агентством занятости) предпринимательства другому (так называемому предприятию – пользователю).

Как следует из общего взгляда на природу правоотношений по предоставлению персонала, разнообразие высказанных суждений относительно правовой природы рассматриваемого договора свидетельствует об отсутствии единогласия в этом вопросе. По мнению одних, договор о предоставлении персонала есть разновидность договора возмездного оказания услуг, то есть гражданско-правовым договором. Иные считают его договором самостоятельного вида (sui generis). Третьи придерживаются мнения о том, что это трудоправовые отношения, и законодатель согласен с этим мнением. Есть также и авторы, которые называют договор о предоставлении персонала смешанным договором[[23]](#footnote-23)

Таким образом, мнения разнятся, и наша задача наиболее подробным образом проанализировать каждый из этих подходов и попробовать сформировать собственную позицию относительно природы такого рода отношений.

Начнем наше исследование с изучения взглядов на отношения по предоставлению персонала как на гражданско-правовой институт.

**§** **2.1. Гражданско-правовая природа отношений по предоставлению персонала**

Попробуем разобраться в гражданско-правовой природе договора о предоставлении персонала. На сегодняшний день в юридической литературе представлено огромное множество позиций.

На первый взгляд, сомнений относительно гражданско-правовой природы рассматриваемого договора не возникает, т.к. его предмет выражает акт обмена услуги на деньги, являющиеся объектами гражданских прав (ст. 128 Гражданского кодекса РФ), между субъектами предпринимательства. Основываясь только на этом выводе, данный договор подлежит квалификации как договор возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ).

Вместе с тем завершение исследования правовой природы договора о предоставлении персонала на выводе о его гражданско-правовой сущности, основывающемся исключительно на таком анализе, свидетельствовало бы лишь о неполноте проведенного исследования. Потому оценка правовой природы должна производиться не только с точки зрения анализа предмета договора, взаимных прав и обязанностей его сторон, но и с точки зрения анализа юридически значимых последствий его заключения, возникающих для третьих лиц, не являющихся сторонами договора. Исходя из этого, в ареал исследования договора о предоставления персонала надлежит включить также и те правоотношения, которые возникают е в силу его заключения между сторонами и третьими лицами (лицами, не являющимися сторонами договора о предоставлении персонала) - работниками. Только при соблюдении этого условия квалификация правовой природы договора может считаться корректной и объективной. Но для начала рассмотрим взгляды теоретиков и кадровиков-практиков на проблему природы отношений по предоставлению персонала как гражданско-правовых отношений.

В первую очередь, стоит обратить внимание на то, что достаточно сложно анализировать позиции исследователей по данному вопросу, поскольку каждый из них по-своему толкует и подбирает наиболее, на его взгляд, подходящее определение таким отношениям. Все эти определения мы проанализировали во втором параграфе первой главы и пришли к выводу о том, что некоторые из них носят гражданско-правовую природу (такие как аутсорсинг, аутстаффинг), а некоторые (лизинг персонала, предоставление временного персонала) - трудовую. Анализ природы отношений по предоставлению персонала мы будем проводить исходя из уже заданной точки зрения.

Как пишет в своей статье В.А. Болдырев, договорные отношения заказчика и исполнителя, связанные с предоставлением труда работников (персонала), являются по своей природе гражданско-правовыми. По его мнению, данный договор является двухсторонним, консенсуальным, синаллагматическим. [[24]](#footnote-24)

А.А. Шкадов считает, что такие отношения носят гражданско-правовой характер: «…отношения носят возмездный характер, стороны действуют как равноправные субъекты хозяйственных отношений, заключая договор добровольно и в своих интересах. Они <правоотношения>…обладают чертами гражданско-правового договора возмездного оказания услуг. В соответствии с п. 1 ст. 779 ГК РФ по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Оказанием услуг можно считать действия кадрового агентства по подбору персонала. В современной деловой практике такие услуги получили название «рекрутинг»».[[25]](#footnote-25)

Авторы Концепции правового регулирования заемного труда[[26]](#footnote-26) (далее – Концепция) исходят из гражданско-правовой природы договора о предоставлении персонала. При этом они отмечают, что предоставление персонала «…инициирует сложное комплексное правоотношение с тремя участниками, включающее два договора: трудовой договор между работником и лизинговым агентством и гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг между лизинговым агентством и предприятием-пользователем, содержащий в виде необходимых условий некоторые трудоправовые положения. Однако большее внимание они уделяют именно гражданско-правовой составляющей таких правоотношений, о чем подробно говорится в следующих положениях Концепции. Концепция резюмирует: «Отношения частного агентства занятости и предприятия-пользователя являются по своей природе гражданско-правовыми с особенностями, вытекающими из необходимости делегирования агентством предприятию-пользователю части прав и обязанностей работодателя по отношению к заемному работнику с согласия последнего». И далее ее авторы сразу отмечают, что «возникающие между предприятием-пользователем и работником отношения не могут быть отнесены к классическим трудоправовым отношениям без существенных оговорок.» По их мнению, представляется вполне логичным предположить, что наличие трех участников в отношениях по предоставлению и использованию заемного труда может просто проявляться тем или иным образом и в индивидуальном трудовом договоре заемного работника и лизингового агентства: например, путем закрепления взаимных прав и обязанностей заемного работника и организации-пользователя в рамках переданных последнему кадровым агентством полномочий работодателя. Авторы концепции также справедливо отмечают, что это своеобразная и оригинальная юридическая конструкция, ранее незнакомая ни трудовому, ни гражданскому праву. Однако концепция в целом тяготеет к тому, что отношения «лизинга персонала» (так авторы обозначают в концепции отношения по предоставлению персонала) носят гражданско-правовой, а не трудоправовой характер.

В том же ключе юридическая сущность договора о предоставлении персонала труда работников отражена и в проекте закона о заемном труде, первая статья которого гласила бы «предметом регулирования настоящего Федерального закона являются комплексные общественные отношения, возникающие в связи с использованием заемного труда и включающие в себя гражданско-правовые отношения между частным агентством занятости и предприятием-пользователем». Проект закона хоть и не забывает о социально-трудовой составляющей правоотношений заемного труда, но все же тяготеет к их гражданско-правовой природе и акцентирует на этом внимание в других своих положениях.

Теоретик С. В. Пшеничников в своих исследованиях обобщает все виды отношений по предоставлению персонала под общим понятием «аутсорсинг».[[27]](#footnote-27) Он, как и многие другие авторы, акцентирует внимание на специфичности такого договора и его отличии от иных гражданско-правовых договоров и рассматривают его как отдельный самостоятельный вид договоров, не предусмотренный российским гражданским законодательством. Правовым обоснованием такого подхода являются положения ст. 421 ГК РФ, в соответствии с которой стороны могут заключить договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами, а также заключить договор, содержащий элементы различных договоров, предусмотренных законом или иными правовыми актами (смешанный договор). Но как мы уже отмечали ранее, на основании договора аутсорсинга возникают не только гражданско-правовые, но и трудоправовые отношения.

С. В. Пшеничников в своих исследованиях о юридической природе отношений заемного труда для решения проблемы правовой природы договора аутсорсинга отсылает нас к подходу И. С. Шиткиной. Рассматривая такую разновидность аутсорсинга, как предоставление (лизинг, аренда) персонала, автор указывает, что "договор предоставления персонала - смешанный договор, специально не предусмотренный Гражданским кодексом РФ, соединяющий в себе элементы различных гражданско-правовых договоров и элементы трудового договора".[[28]](#footnote-28) Так автор приходит к выводу о том, что договор предоставления персонала в порядке аутсорсинга имеет смешанную правовую природу: гражданско-правовую и трудоправовую. В результате его заключения возникают, во-первых, гражданско-правовые отношения между организацией-исполнителем (частным агентством занятости) и организацией-пользователем и, во-вторых, отношения между работниками, предоставляемым в так называемую «аренду» и организацией-пользователем, содержанием которых являются определенные права и обязанности, присущие работникам и работодателям в соответствии с трудовым законодательством.

Стоит также отметить, что в судебной практике наблюдается устойчивый подход, согласно которому договор аутстаффинга является договором об оказании услуг и подпадает под действие гл. 39 ГК РФ. Из судебной практики напрашивается следующий вывод: по вопросу о том, как квалифицируется договор о выполнении работ путем предоставления исполнителем заказчику своих сотрудников, существует две позиции судов.

Первая позиция говорит о том, что договор о выполнении работ путем предоставления исполнителем заказчику своих сотрудников квалифицируется как договор подряда, если не установлена притворность данной сделки как прикрывающей трудовые договоры между заказчиком и указанными сотрудниками

Выполнение юридическим лицом подрядных работ для другого лица с помощью предоставления заказчику квалифицированного персонала (работников подрядчика), состоящего в трудовых отношениях с подрядчиком, не противоречит ст. 703 ГК РФ, предусматривающей выполнение подрядчиком работы на оборудовании и с использованием материалов заказчика с передачей ее результата заказчику. Однако для квалификации такого договора в качестве подрядного необходимо установить, не является ли данная сделка притворной и фактически прикрывающей трудовые договоры. В частности, следует установить, использовался ли труд работников подрядчика и кем выплачивалась заработная плата работникам - истцом или ответчиком.[[29]](#footnote-29)

Вторая позиция гласит: договор о выполнении работ путем предоставления исполнителем заказчику своих сотрудников квалифицируется как смешанный, содержащий элементы договоров подряда и возмездного оказания услуг. [[30]](#footnote-30)

Судебной практикой также справедливо отмечается, что следуя принципу свободы договора, стороны вправе заключить договор предоставления персонала[[31]](#footnote-31) и что такие договоры не противоречат закону и распространены в деятельности коммерческих организаций. На это указал ВАС РФ в Определении от 04.03.2010 № ВАС-2063.

Судебной практикой, установившейся до вступления в силу официального запрета заемного труда отмечается, что условия договора предоставления персонала не регулируют трудовые правоотношения между работодателем и наемным работником и не принуждают его к труду. [[32]](#footnote-32)

Нам также хотелось бы обратить внимание на то, что многие исследователи считают, что договоры, оформляющие отношения по предоставлению персонала, обладают очень большой степенью самостоятельности, что позволяет нам считать их отдельным видом договора - договором о предоставлении персонала. В частности, известные исследователи в области трудового права В.С. Витко, Е.А. Цатурян в своей работе, посвященной юридической природе договоров аутсорсинга и аутстаффинга, задаются вопросом: «какое место в системе гражданско-правовых договоров занимает договор о предоставлении персонала?»[[33]](#footnote-33) При ответе на этот вопрос в своей работе они исходят из классификации гражданско-правовых договоров, которая была разработана М.И. Брагинским по критерию "направленности результата", а именно: направленные на передачу имущества, на выполнение работ, на оказание услуг, на учреждение различных образований, а также договоры об отчуждении исключительных прав на объекты интеллектуальной собственности и о предоставлении прав на их использование".[[34]](#footnote-34)

Ранее, рассматривая вопрос о предмете договора о предоставлении персонала, мы отмечали, направленностью, целью договора о предоставлении персонала является предоставление во временное пользование трудовой функции работника (рабочей силы), из чего можно сделать вывод о том, что рассматриваемый договор не входит ни в одну из пяти групп (типов) договоров. Исходя из этого авторы и делают вывод о самостоятельности рассматриваемого института.

Авторы отмечают свое несогласие с такими исследователями как Ю.С. Харитонова, И.С. Шиткина, А. Кузьминых и А. Ботов относительно позиции относительно смешанной природы договоров о предоставлении персонала. [[35]](#footnote-35) Они ссылаются на то, что их несогласие связано с тем, что ни один из вышеприведенных исследователей не может сослаться на конкретные виды договоров, из которых получается смешанный договор о предоставлении персонала. Договор будет являться смешанным договором в смысле п. 3 ст. 421 ГК РФ только в том случае, если он будет содержать элементы (предметы) различных видов (типов) гражданско-правовых договоров. Как известно, принцип свободы договора, закрепленный в п. 2 ст. 1, ст. 421 ГК РФ, позволяет квалифицировать то или иное соглашение (договор), не относящееся к поименованным в законе видам договоров, как договор особого рода (договор sui generis), прямо законом не регулируемый, однако не противоречащий императивным нормам гражданского права.

Существо договора о предоставлении персонала, которое состоит в предоставлении во временное пользование трудовой функции работника, не позволяет говорить о его сходстве с каким-либо известным законодательству типом и тем более видом договоров, т.е. его нельзя отнести к тому или иному поименованному виду договоров. Таким образом, видообразующим (квалифицирующим) признаком (differentia specifica), позволяющим нам выделить договор о предоставлении персонала в отдельный вид договора, является специфика его объекта - трудовая функция, или, иными словами, полезный труд работника (рабочая сила).[[36]](#footnote-36)

Исходя из этого авторы концепции самостоятельности договора о предоставлении персонала делают вывод о том, что договор о предоставлении персонала "как продукт правотворческой силы оборота", не обладающий признаками, присущими ни одному из видов (типов) системы гражданско-правовых договоров, не укладывающийся в известные праву договорные конструкции и обладающий специфическим признаком, имеющим квалификационное значение, должен быть признан не поименованным в законе договором - самостоятельным гражданско-правовым договором.

Разумеется, такая точка зрения также имеет право на существование, поскольку все вышеприведенные точки зрения, даже из числа тех, которые относят этот договор к гражданско-правовым, позволяют нам говорить о том, что отношения эти неоднородны. Это оставляет простор для воображения и квалификации таких договоров в качестве самостоятельных, не поименованных в позитивном праве.

На наш взгляд, такая теория имеет право на существование, однако возникает закономерный вопрос о том, какие нормы права должны регулировать отношения по такому «самостоятельному» договору? Исходя из заданных сторонниками этой теории позиций мы можем отнести такие отношения к области гражданского оборота. Таким образом, данная теория также тяготеет к гражданско-правовой природе отношений по предоставлению персонала.

Однако нам хотелось бы подробнее остановиться на позициях тех теоретиков, которые считают, что отношения по предоставлению персонала имеют исключительно трудоправовой характер. Об этом пойдет речь в следующем параграфе.

**§**  **2.2. Трудоправовая природа отношений по предоставлению персонала**

В силу официального закрепления запрета заемного труда и установления в праве института предоставления персонала представляется необходимым понять, почему законодатель пришел к выводу о том, что правоотношения между частным агентством занятости, организацией-пользователем и работниками, предоставляемыми первым субъектом второму, тяготеют к сфере регулирования трудовым законодательством. В связи с этим проведем анализ теоретических позиций, указывающих на трудоправовую природу таких специфических трехсторонний отношений.

Приведем в пример А.Ф. Нуртдинову, которая, например, природу возникающих при лизинге и аутстаффинге общественных отношений определяет так: "По своей юридической природе договор о лизинге персонала гораздо ближе к договору аренды, который характеризуется передачей в пользование какого-либо имущества. Однако в отличие от аренды при лизинге персонала в пользование передаются работники. Таким образом, предметом договора фактически выступает трудовая деятельность работников, которая не может быть опосредована договором возмездного оказания услуг между юридическими лицами".[[37]](#footnote-37)По ее мнению, при лизинге персонала формально заключается гражданско-правовой договор, но фактический работодатель вступает в трудовые отношения с работниками. Она отмечает, что на практике заключается договор возмездного оказания услуг, но, по факту предмет возникающих при лизинге персонала правоотношений делится на два. Один из них действительно является услугой - это поиск (подбор) работников кадровым агентством, а второй представляет собой передачу работников кадрового агентства работодателю-пользователю. При этом отношения по поводу передачи работников нельзя отнести к возмездному оказанию услуг в силу того, что человек и его труд не являются предметами договоров аренды (займа) по гражданскому праву и противоречит общим принципам права.

Я.В. Кривой, ссылаясь на практику большинства стран Европейского Союза, высказывает мнение о том, что «заемный труд (предоставление персонала) следует рассматривать как особый вид трудового правоотношения». По его мнению, такие правоотношения нельзя однозначно свести к гражданско-правовому договору аренды, поскольку человек (работник) не является вещью, которую можно арендовать. [[38]](#footnote-38)Об этом, как мы указывали выше, говорят как общеправовые принципы, так и специальные гражданско-правовые нормы. Такие правоотношения также не сводятся к возмездному оказанию услуг, поскольку предметом заемного труда фактически является трудовая деятельность работников.

Мы склонны придерживаться сходной точки зрения. На наш взгляд, при изучении проблемы природы тех или иных правовых отношений мало обращать внимание только на то, каков предмет договора, заключаемого между сторонами данного правоотношения. Немаловажную роль при определении природы отношений играет и само содержание правоотношений, конкретная деятельность в рамках договора. Особенно это касается тех видов правоотношений, в которых фигурирует труд человека. На это обращает внимание и законодатель. Пункт 4 ст. 11 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещает заключение гражданско-правовых договоров о труде. Суды, при возникновении споров о том, является ли конкретный договор гражданско-правовым или трудовым, уделяют внимание не столько заключенному между сторонами договору, а тому, какая деятельность совершалась в рамках спорного договора и в каком порядке она совершалась. Таким образом, при анализе правовой природы договоров и отношений по предоставлению персонала нам стоит обратить внимание и на то, каким образом осуществляется та или иная деятельность в рамках такого рода договоров.

Универсальным критерием определения отношений, которые подпадают под действие трудового права, является самостоятельность или несамостоятельность осуществляемого труда. При определении такой самостоятельности или несамостоятельности предлагается выделять две стороны – внешнюю (организационную) и внутреннюю (имущественную) сторону.

В классической модели трудовых отношений вопрос о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка однозначно решен законодателем в ст. 15 ТК РФ. Работник должен подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, что является одним из главных отличий работы по трудовому договору от работы по гражданско-правовому договору, связанному с трудом, где необходимость подчинения правилам внутреннего трудового распорядка отсутствует.

В трудовом правоотношении подчиненности одной стороны трудового правоотношения соответствует хозяйская или распорядительно-дисциплинарная власть другой стороны, которая, по мнению некоторых ученых, состоит из трех компонентов: власти нормативной (издание внутренних локальных актов), власти распорядительной (осуществлять организацию производства) и власти дисциплинарной (наложение взысканий).

Теоретическое обоснование подчинения личности работника «хозяйской власти» работодателя можно найти в работах дореволюционных юристов, посвященных рассмотрению договора личного найма (дореволюционный аналог современного термина «трудовой договор»).

Так, В.Л. Исаченко, автор ряда работ по гражданскому материальному и процессуальному праву, в одной из своих работ указывал на то, что под договором личного найма следует понимать в первую очередь именно наем, который всегда предполагает того или иного рода службу, состояние в распоряжении нанимателя в течение определенного времени, и предоставлении ему (нанимателю) права распоряжения трудом нанимающегося по усмотрению нанимателя, в том смысле, что труд этот должен исполняться согласно указаниям хозяина, а не по собственному усмотрению контрагента последнего.[[39]](#footnote-39)

Значительное внимание рассмотрению вопроса о подчинении работника «хозяйской власти» работодателя уделено в работах отечественного ученого-трудовика Л.С. Таля. [[40]](#footnote-40)

Сущность его заключается в частичном подчинении личности работника хозяйской власти работодателя, в превращении ее в средство для осуществления чужих целей. Далее Л.С. Таль говорит о том, что из подчинения хозяйской власти нанимателя непосредственно вытекает обязанность работника направить свою силу согласно его указаниям или в соответствии с поставленными нанимателем задачами; работник также обязан согласовывать свое поведение с порядком, который такой наниматель устанавливает.[[41]](#footnote-41) Таким образом, с теоретических позиций подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка работодателя является следствием частичного подчинения воли работника «хозяйской власти» работодателя.

В случае заключения договора о предоставлении персонала вопрос о подчинении работника правилам трудового распорядка решается несколько иначе. Трудовые отношения складываются у работника только с частным агентством занятости, но непосредственное выполнение трудовой функции происходит в организации-пользователе и в интересах последней. Поэтому работник, так или иначе, фактически вынужден подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации-пользователя в той части, в которой они определяют организацию трудового процесса: режима работы и времени отдыха.

Практика заключения договоров о предоставлении персонала идет именно по этому пути: соглашения между кадровыми агентствами и организациями-пользователями содержат условия о том, что с момента предоставления работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплине организации-пользователя.

Мы полагаем, что при предоставлении персонала было бы нелогичным требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка работодателя – агентства занятости, ведь процесс труда фактически будет протекать в организации-пользователе, а значит, будет организовываться по правилам последней. Тем не менее, вне зависимости от того, на территории какой организации работник осуществляет деятельность под так называемой «хозяйской властью» - налицо факт того, что работник трудится, и отношения между ним и организацией-пользователем более тяготеют к трудовым, нежели к гражданско-правовым.

Таким образом, мы проанализировали существующие подходы к определению правовой природы отношений по предоставлению персонала. Разумеется, доктрина шла по пути определения отношений по предоставлению персонала как отношений, носящих гражданско-правовой характер. Однако мы склоняемся к тому, что отношения, складывающиеся в сфере труда, имеют трудоправовой характер и именно поэтому, на наш взгляд, законодатель пошел по пути запрета заемного труда как гражданско-правовых отношений и введения института предоставления персонала в трудовое законодательство.

**Глава 3. Развитие института предоставления персонала: российский и зарубежный опыт**

**§** **3.1. История развития института предоставления персонала в России и за рубежом**

Ориентация на опыт других государств в исследовании или собственном применении тех или иных явлений представляется весьма полезной. Для исследователей в области отношений по предоставлению персонала не является секретом то, что за рубежом практика применения подобного рода отношений имеет продолжительную историю и уже налажена в силу позитивного их закрепления, в связи с чем имеет смысл обратиться к ней для изучения и возможного примера для подражания.

Первоначально правоотношения, связанные с предоставлением труда работников, возникли в секторах экономики с колеблющимся уровнем производства товаров и оказания услуг, обусловленным сезонными или иными эффектами. Правовое регулирование фактически отсутствовало, но правоотношения уже существовали.

Лидерами данного сектора рынка труда в 1950—1960-х годах были американские компании. В Европе же вплоть до 1960-х годов такое явление, как «лизинг (аренда) сотрудников», не было известно в деловых кругах. С 1960-х годов институт предоставления временных работников прочно укоренился в таких странах, как Нидерланды, Швейцария и Великобритания, а вскоре — в других западноевропейских странах (Бельгии, Франции и ФРГ).

Двумя основными видами агентств являются агентства, занимающиеся подбором персонала для работодателей (рекрутинговые), и агентства, которые сами предоставляют своих работников для временной работы в пользу третьих лиц (частные агентства занятости).

Крупнейшим объединением агентств такого рода является Международная конференция агентств заемного труда (СIЕТТ), штаб–квартира которой находится в Брюсселе. В течение следующих пятнадцати лет все основные кадровые агентства открыли свои представительства в почти во всех западноевропейских государствах. По мере развития отрасли и усложнения трудовых отношений становилось более сложным и законодательное регулирование.

Следующий этап начинается в 70-е годы и продолжается одно десятилетие. В этот период в европейское законодательство начинается включение норм о предоставлении наемного персонала другим организациям.

Развитие и усложнение трудовых отношений, а также усложнение законодательного регулирования с начала 1980-х годов приобрели решающее значение при выборе работодателями конструкции «лизинга сотрудников». Именно в 1980-1990 гг. этот институт набирает особенно сильные обороты, развиваются соответствующие агентства занятости вслед за стремительным развитием экономики.

На протяжении всего этого периода эта сфера услуг активно развивается. Ранее запрещенный «лизинг сотрудников» в таких странах, как, например, в Греции и Италии, развивается ныне быстрыми темпами. В тех странах, где он был запрещен к применению в конкретных отраслях и для определенных категорий сотрудников, новыми нормативно-правовыми актами были сняты эти ограничения и запреты. Кроме того, Всемирная организация труда, которая осуждала практику применения и распространения «лизинга персонала», в конце 1990-х изменила свою позицию, и теперь считает его важным и существенным элементом расширения мирового рынка труда в XXI веке.

И последний, четвертый этап начинается в 1990 годы - наступает подъем в данной сфере, о чем свидетельствует и предложение о принятии общеевропейской директивы о регулировании труда временных работников, которая знаменует переход к интернационализации в правовом регулировании отношений по предоставлению персонала.[[42]](#footnote-42)

В России первыми подобную практику внедряли иностранные компании, действующие на нашем рынке, а от них переняли опыт и отечественные фирмы, стремившиеся пережить экономический кризис.

Правовое регулирование данных отношений все это время происходило в рамках актов Международной организации труда. Начинается оно в 1933 году с принятием Конвенции № 34 « О платных бюро найма». Данную Конвенцию ратифицировали немногие государства. Спустя 16 лет, в 1949 году, МОТ принимает Конвенцию № 96 «О платных бюро найма». В ней странам предлагалось либо постепенно запрещать, либо строго регулировать деятельность этих агентств. [[43]](#footnote-43)

На современном этапе регулирование отношений по регулированию труда временно предоставляемых работников осуществляет Конвенция МОТ № 181 « О частных агентствах занятости», и все правовое регулирование внутри стран, ратифицировавших данную Конвенцию, строится на ее основе.[[44]](#footnote-44)

Если рассматривать правовое регулирование таких отношений в отдельных странах Европы, то стоит сказать, что их регулирование не было однородным или последовательным. К примеру, в Швеции правовое регулирование лизинга сотрудников установилось только с принятием в 1990-х гг. основных законодательных актов о предоставлении труда временных работников, хотя существование агентств занятости в этой стране прослеживалось уже с начала второй половины ХХ века. В Италии в первой половине ХХ века прослеживалась устойчивая тенденция к запрещению деятельности частных агентств занятости, однако в 1997 году итальянский законодатель принимает Закон, вошедший в историю как "пакет Треу", обозначивший легализацию и либерализацию такого труда, так как частные агентства занятости получили официальное признание.

В других странах, например, во Франции, роль рекрутинговых агентств всегда признавалась очень важной. Даже на момент установления во Франции государственной системы трудоустройства, отношение к частным структурам в данной сфере оставалось неизменным. В 1990-е годы и в этой стране окончательно закрепляется роль рекрутингового агентства как работодателя.

Испания становится одной из последних стран, которая закрепила в праве такие правоотношения, начав их постепенное регулирование лишь в 1990-е годы.

В Голландии труд через посредников был вообще запрещён до 1970-х годов. Лишь с 1975 рекрутинговые агентства должны были обязательно обладать лицензией на осуществление деятельности по предоставлению персонала, а начиная с 1990-ых годов отменяется система лицензирования и принимается целый ряд актов в обозначенной сфере. Похожая ситуация сложилась и на немецком рынке труда.

В странах англосаксонской правовой семьи, в отличие от континентальной, не существовало государственной монополии на рынке труда, за исключением военных периодов. Поэтому существование предоставления персонала в этих странах приобретало различные формы, вплоть до решения вопроса в каждом отдельном случае.[[45]](#footnote-45)

Некоторые ученые выделяют континентальную, англосаксонскую и скандинавскую модели правового регулирования вышеуказанных отношений. Для первой характерно широкое вмешательство государства в вопросы деятельности как частных агентств занятости, так и в вопросы самого процесса труда путем установления сроков работ в предприятии-заказчике или ограничения возможностей отдельных предприятий-заказчиков в его использовании.

Страны, практикующие англосаксонскую модель отношений, отличаются низкой степенью законодательного регулирования при наличии отдельных правовых актов. Правовой статус временного работника в достаточной степени не определен, что означает невысокий уровень его экономических и социальных гарантий.

Скандинавскую модель характеризуют либеральные нормы, регулирующие допуск на рынок труда и отношения между субъектами трехстороннего правоотношения. Однако работник здесь пользуется широким спектром прав работников по найму: на него распространяются нормы коллективных договоров и соглашений и он имеет право на гарантированную заработную плату в перерывах между займами.

Таким образом, правовое регулирование в разных зарубежных странах осуществляется по-разному, однако стоит отметить тот факт, что везде присутствует позитивное закрепление трехсторонних отношений по предоставлению труда временных работников.

В развитии института предоставления персонала в России можно выделить несколько этапов. Первый этап начинается в конце 1990-х годов, когда на российском рынке труда появляются новые виды деятельности по предоставлению персонала. В начале 2000-х годов начинается второй этап, который характеризуется стремительным ростом и развитием деятельности по предоставлению временных работников (персонала). На данном этапе развития такой деятельности в нашем государстве начинают проявляться негативные стороны таких форм занятости для работников, их права становятся защищенными в силу большого количества злоупотреблений со стороны организаций, осуществляющих деятельность по предоставлению и по применению труда временного персонала. Третий этап начинается в 2015 году. Он этап знаменуется началом формирования нормативного регулирования нетипичных форм занятости. Результатом явился запрет заемного труда и легализация деятельности по предоставлению персонала, которая подлежит строгому регулированию со стороны государства.

О причинах и предпосылках введения таких правовых норм мы будем вести речь в следующем параграфе.

**§** **3.2. Опыт правового регулирования предоставления персонала в Российской Федерации**

Последние два десятилетия научный мир усиленно исследовал институт заемного труда, его пользу или вред, необходимость правового регулирования или запрета. Всему виной широкое распространение правоотношений по передаче и использованию труда так называемых «заемных» сотрудников.

В настоящей главе нашей работы мы постараемся провести детальный анализ взглядов теоретиков, тяготевших к закреплению заемного труда в позитивном праве, а также их противников, считающих отношения по применению заемного труда противоречащими существу применения труда работников. Как мы знаем, на данный момент позитивное право закрепляет закрепило позицию последних. Следует заметить, что российский законодатель пошел несколько необычным путем: предварительно дал определение заемному труду и запретил его как таковой (ст. 56.1 ТК РФ), но при этом конкретизировал, что разрешено – предоставление персонала на условиях указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (гл. 53.1 ТК РФ). Как мы видим, законодатель запретил заемный труд в ст. 56.1 ТК РФ, но разрешил предоставление труда работников (персонала), дефиницию которого мы с вами можем найти в Законе РФ «О занятости населения» (ст. 18.1).

Наша задача – проанализировать причины и предпосылки такого поведения законодателя, дать собственную оценку нововведениям и объективной действительности.

К услугам заемного труда прибегают в тех случаях, когда внешняя среда предприятия-заказчика весьма изменчива и непостоянна. [[46]](#footnote-46) С началом финансового кризиса в 1998 году большинство компаний, осуществляющих свою деятельность на российском рынке, начали претерпевать значительные финансовые трудности, в связи с чем начали искать пути решения финансовых проблем. Опыт зарубежных стран натолкнул российского работодателя на возможность сократить штат путем использования труда временных работников и тем самым уменьшить многие свои статьи расходов.

Резюмируем причины, по которым такой вид деятельности был выгоден раньше и выгоден сейчас для компаний, применяющих труд временного персонала. Во-первых, отсутствует связанность правовыми отношениями с работниками. Во-вторых, существует значительная экономия на издержках на рабочую силу, социальные гарантии для временных работников и их заработную плату и ее администрирование. В-третьих, существует также существенная экономия времени на подбор, предварительное обучение специалистов стандартам, правилам, методикам организации, это задача кадрового агентства. В-четвертых, исчезает отсутствие уверенности в том, что собственный (штатный) работник будет занят полный рабочий день.

В целом, это очень удобно для временной замены заболевшего или ушедшего в отпуск сотрудника; для «запуска» нового проекта, в целях ликвидации какой-то серьезной аварии; для выполнения конкретного объема работы. Нельзя также забывать и о том, что предприятия, уменьшив численность своих работников путем выведения за штат, смогут получать льготы как субъекты малого бизнеса. Им также не нужно будет проводить специальную оценку условий труда (что само по себе довольно затратное мероприятие), по результатам которой работодатель вынужден был бы предоставлять льготы работником и в некоторых случаях платить по дополнительному тарифу в Пенсионный Фонд.

Сторонники такого труда говорили, что одним из его достоинств является сокращение безработицы и повышение экономической эффективности. [[47]](#footnote-47) В пользу использования заемного труда выдвигается тот аргумент, что работники, которые в другой ситуации не смогли бы получить вообще никакой работы, имеют возможность трудоустроиться хотя бы в качестве временных работников.[[48]](#footnote-48)

Многие исследователи предсказывали, что практика его применения имеет несомненные преимущества и хорошие перспективы в случае введения ее законодательного регулирования. Так, по оценкам специалистов, количество людей, занятых в этой сфере, может значительно увеличиться, и что временные работники чаще всего полностью удовлетворены условиями и компенсациями своего труда и не считают себя ущемленными в правах.

Однако, несмотря на всю целесообразность и простоту данного рода правоотношений, существует и теневая сторона деятельности по применению заемного труда.

Отсутствие четких границ между понятиями «заемный труд», «лизинг персонала», «аутсорсинг» и «аутстаффинг» в законодательстве РФ осложняет решение юридических вопросов и споров в сфере предоставления временного персонала. Ранее законодательство не предусматривало специальных требований, регламентирующих деятельность организаций по предоставлению временного персонала. Таким образом, отсутствие четкой правовой регламентации приводило к отсутствию правильного понимания правовой природы таких правоотношений.

В процессе применения отношений заемного труда работодатели допускали множественные нарушения, которые чаще всего касались оформления трудовых отношений с работниками со стороны компаний, предоставляющих временный персонал. Существовали большие проблемы, связанные с уклонением от уплаты налогов и страховых взносов со стороны рекрутинговых агентств. Разумеется, очевидно отсутствие социального пакета, отпуска, больничных, удовлетворительных условий оплаты труда, которая, как правило, ниже, чем у штатных работников, направление временных работников на работу с вредными условиями труда без соответствующих доплат, надбавок, страхования и т.д. [[49]](#footnote-49) Организации-пользователи также не несли никакой ответственности перед принимаемыми работниками. Все вышеперечисленное негативно влияло на личность работника, поскольку непостоянная и ненадежная работа не дает уверенности в завтрашнем дне и карьерных перспектив, не способствует профессиональному развитию и повышению квалификации.

Из всего вышеперечисленного следует, что применение заемного труда является, по сути, довольно целесообразным, но с другой стороны, практика его применения в РФ создает возможность злоупотребления. В правоприменительной практике модель заемного труда оценивается как способ уклониться от уплаты налогов и страховых взносов и оценке обоснованности привлечения работодателя к налоговой ответственности.

Долгое отсутствие в России правового регулирования отношений по предоставлению сотрудников оценивался западными компаниями и некоторыми экспертами как признак отставания от прогрессивных стран, наследие плановой экономики, которая нацелена на то, чтобы привязать человека к одному месту работы, а также как установление преград развитию современных трудовых отношений. [[50]](#footnote-50)

Рост такого рода проблем подтолкнул наше государство к принятию мер по законодательному регулированию как рынка предоставления временного персонала, так и его участников.[[51]](#footnote-51)

Как мы уже исследовали в предыдущих параграфах нашей работы, во всем мире заемным трудом считается любая деятельность по предоставлению труда временного персонала в рамках существующих законов, и это является эффективной формой занятости населения. В России же понятие «заемный труд» приобрело совершенно противоположный характер и другое содержание и понимается как некое явление, проявившееся на стыке таких широкораспространенных явлений предпринимательской деятельности как аутстаффинг и аутсорсинг. Снова наблюдается путаница в правильном понимании правовой природы правоотношений по предоставлению персонала. Многие российские компании, которые не хотели иметь трудоправовые связи с работниками, начали заключать разного рода гражданско-правовые договоры (подряда, оказания услуг) со своим временным персоналом. Предметом этих договоров не было оказание услуг, но в реальности предоставлялся именно персонал и его труд. Они называли осуществляемую деятельность «аутсорсингом», что привело к неправильному пониманию отношений заемного труда и его запрету в современном законодательстве.

Заемный труд прижился в России де-факто.[[52]](#footnote-52) Однако на данный момент эта деятельность законодательно запрещена. На первый взгляд, получается так, что в целом на сегодняшний день заемный труд запрещен, но со вступлением в силу Федерального закона от 5 февраля 2014 года в отношении определенных организаций частично заемный труд разрешается. Он просто называется по-иному, «не совсем» запрещен, поскольку в главе 53.1 установлены «особенности регулирования труда лиц, временно направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» Некоторые авторы говорят, что представляется совершенно очевидным, что не стоит «изобретать колесо» в отношении нетипичных форм занятости. [[53]](#footnote-53)

Мы готовы с ними поспорить. Нет сомнений в том, что механизмы эти схожи. Но не стоит забывать о существенных отличиях этих двух институтов, которые мы уже проанализировали в предыдущих параграфах данной выпускной квалификационной работы.

Законодатель пошел пути добавления новой главы в ТК РФ, а также сходные положения во многие другие нормативно-правовые акты РФ и указав в законе требования, предъявляемые к организациям-частным агентствам занятости, в которых и состоит основное отличие института предоставления персона от запрещенного в статье 56.1 ТК РФ заемного труда.

На наш взгляд, причиной запрета заемного труда стали, в первую очередь, неправильное понимание сущности взаимоотношений по заемному труду, приведшее к смешению понятий «заемный труд», «аусторсинг» и «аутстаффинг», а также многочисленные злоупотребления со стороны работодателей.

В связи с вышесказанным остановимся на анализе позиций противников легализации нетипичных трудовых правоотношений. Традиционно против применения в России такого рода отношений выступают профсоюзы, поскольку, по их мнению, общие интересы, которые лежат в основе коллективного регулирования трудовых отношений, возникают только у постоянных работников отдельной организации, а заемных работников между собой ничего не объединяют, они разобщены и ими можно легко манипулировать.[[54]](#footnote-54) Помимо прочего, труд таких работников, как правило, менее квалифицирован, они почти никогда не проходят программы повышения квалификации и переобучения. Профсоюзы говорят, что предоставление временного персонала не решает проблему безработицы. Напротив, использование труда временных работников указывает на сокращение постоянных рабочих мест и замену их временными, которые то создаются, то ликвидируются в зависимости от экономического положения работодателя, а неуплата налогов в бюджеты всех уровней приводит к увеличению общей социальной напряженности и нестабильности в обществе.

Немного подробнее о профсоюзах и их позиции по отношению к предоставлению персонала. Профсоюзы кричат о том, что «с нарушением российского законодательства и международного права внедряются «трехсторонние» трудовые отношения, предусматривающие передачу работников в аренду, при которых работники из субъектов права превращаются в объект гражданско-правового договора».[[55]](#footnote-55) А итоговый документ конференции «Заемный труд – угроза стабильности России!» констатировал общее мнение профсоюзов, заключающееся в необходимости всесторонней поддержки устойчивой и бессрочной занятости, уважении основополагающих прав работников и запрете заемного труда как формы занятости. По мнению отдельных представителей ФНПР[[56]](#footnote-56), лица, работающие по договорам о предоставлении персонала, де-юре работниками не являются, а, следовательно, лишаются социальных льгот и гарантий.

Имели место также проекты законов, создатели которых предлагали полный запрет использования в стране предоставленного сторонними организациями персонала. [[57]](#footnote-57) По их мнению, как и по мнению многих других исследователей, многочисленные нетипичные формы занятости, имеющие место в развитых странах, говорят о нестабильности классических трудовых отношений, а заемный труд с его трехсторонней структурой как нельзя лучше отражает такой своего рода «кризис идентичности» предмета трудового права и показывает, насколько тонкой бывает грань между трудовым и гражданским правом.

Однако, на наш взгляд, представляется невозможным и нецелесообразным полностью запретить сложившиеся отношения по предоставлению персонала. Вышеперечисленные преимущества таких правоотношений неоспоримы, что очевидно не только для участников рынка труда, но и для законодателя. Такого рода запрет выведет частные агентства занятости из трехсторонних отношений, компании будут вынуждены либо прекратить такую деятельность и лишиться прибыли, либо скрываться и находить лазейки для ее продолжения, тем самым обманывая государство. Работодатели начнут заключать срочные трудовые договоры вместо принятия временных работников, что явно не приведет к укреплению отношений между ними, равно как и к улучшению материального положения и социальной защищенности последних.

Плюс закрепления такого рода отношений в законодательстве, в первую очередь, в том, что для работников лучше заключить договор с легализованным агентством, которые заключают с соискателями договоры, гарантирующие социальную поддержку, стабильную заработную плату и занятость на время действия этого договора.

Таким образом, мы можем прийти к выводу о том, что правовое закрепление института предоставления персонала не было спонтанным решением законодателя. Отношения по применению труда временных работников складывались уже в течение почти двух последних десятилетий, и накопленный опыт компаний, предоставляющих и применяющих труд временного персонала, а также очевидные плюсы такой конструкции правоотношений подтолкнули законодателя к созданию их объективного правового регулирования. Выше мы перечислили факторы и предпосылки закрепления института предоставления персонала в позитивном праве, однако опровергли позицию относительного его полного запрета.

Мы также выяснили, что легализованная конструкция предоставления персонала, несомненно, имеет сходные черты с запрещенной конструкцией заемного труда. Но не стоит смешивать эти два понятия, как это делают некоторые вышеуказанные авторы, поскольку законодатель, запрещая заемный труд, не желал неправильного толкования норм о такого рода правоотношениях во избежание тех последствий, о которых мы уже упоминали выше (уклонение от уплаты налогов, негарантированность прав временных работников и проч.). Полная легализация заемного труда повлекла бы за собой привычные для российских работодателей нарушения закона. Однако полный запрет нетипичных форм занятости невозможен в силу того, что такие отношения уже сложились и, несомненно, являются эффективными на рынке труда. Именно поэтому законодатель пошел по пути легализации предоставления персонала как деятельности специальных субъектов в определенных законом случаях и запрета заемного труда.

Теперь, на наш взгляд, стоит перейти к анализу существующих положений и, возможно, к предложениям по совершенствованию правового регулирования отношений по предоставлению персонала.

Во-первых, сложившаяся в правовом регулировании ситуация, когда предъявляются определенные требования к организациям, предоставляющим труд персонала, подталкивает к созданию системы мониторинга и контроля деятельности агентств занятости (как на момент получения (продления) лицензий агентством, так и в процессе ее действия). В настоящее время глава 53.1 ТК РФ закрепляет нормы, гарантирующие равное положение временных работников со штатными.

Определенный смысл есть в обеспечении возможности привлечения предоставляемого персонала к участию в коллективных переговорах, при которых заключаются соглашения между профсоюзами, представляющими персонал, и частными агентствами занятости. Необходимо обеспечить, чтобы заемные работники привлекались к участию в представительных органах. В таком случае можно сгладить недовольство профсоюзов.

Важным моментом регулирования заемного труда, к примеру, в Голландии, является то, что объем прав работника увеличивается по мере увеличения периода занятости на основе заемного труда, а по истечении определенного периода работы по закону работнику необходимо предложить бессрочный трудовой договор.[[58]](#footnote-58) На наш взгляд, такое положение также имеет право на существование и в российском праве, так как будет стимулировать работников к такого рода занятости и у них не будет создаваться временного ощущения занятости и ощущения своего бесправного положения.

Также, на наш взгляд, представляется целесообразным установить нормы, разрешающие досрочное прекращение договора, которые можно будет применить при возникновении форс-мажора или наличии серьезного проступка со стороны работников. Нужны, на наш взгляд, нормы о досрочном преобразовании договора о предоставлении персонала в прямой трудовой договор между работником и организацией-пользователем (срочный или бессрочный), а также об обязанности организации-пользователя заключить трудовой договор с временным работником по прошествии определенного периода времени.

Также интересно положение французского права, говорящее о том, чтобы последующие договоры о предоставлении труда отдельного работника имели тот же предмет деятельности, что и первый.

В законе пока нет положений о том, как поступать сторонам договора о предоставлении персонала в случае, если последний был заключен на неопределенный срок, а агентство больше не в состоянии обеспечить работника занятостью. Важны также вопросы компенсаций за время, когда отсутствует спрос на услуги таких работников со стороны организаций-пользователей (к примеру, можно применять сходные со ст. 157 ТК РФ положения о простое по вине работодателя).

Представляется необходимым наиболее полным образом урегулировать положения о расторжении договора (срочного или бессрочного). При этом нужно понимать, что отношения между работником и частным агентством занятости не должны прекращаться при условии, если организация-пользователь отказалась от их услуг.

Возможно также установление дополнительных оснований прекращения трудового договора между работником и кадровым агентством, например, если работник неоднократно отказывается от соответствующей условиям трудового договора работы.

На организацию - пользователь нужно также возлагать обязанности по охране труда заемных работников, поскольку именно на ее территории работники осуществляют свою трудовую деятельность.

Нужно отметить, что законодатель не планирует останавливаться исключительно на действующих нормах права. В настоящее время Минэкономразвития России подготовило проект федерального закона «О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».[[59]](#footnote-59) Согласно данному законопроекту, исполнители обязуются направить временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах заказчика и под его управлением и контролем, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем. Таким образом, предполагается регламентация передачи работников между структурными подразделениями организаций и аффилированными по отношению друг к другу организациями.

Таким образом, мы видим, что на сегодняшний день существует правовое закрепление предоставления труда временных работников в Российской Федерации. Регламентация эта произошла в связи с широким распространением такого рода отношений и назревшей необходимости их упорядочения и контроля. Однако нужно принимать во внимание и факт того, что имеющегося объема норм недостаточно, чтобы принять во внимание все аспекты трехсторонних отношений, в связи с чем необходимо дополнять действующее законодательство, обращая внимание на зарубежный опыт правового регулирования отношений такого типа, а также на их особенности в нашем государстве.

**Заключение**

Современное трудовое право представляет собой комплекс правовых норм и гарантий, регулирующих сложившиеся трудовые правоотношения и выработанных в ходе длительных противостояний, рабочих движений и теоретических дискуссий.

Однако рынок труда меняется, и распространение нестандартных форм занятости становится неизбежным. До недавнего времени право России не содержало в себе норм, регулирующих трехсторонние взаимоотношения по предоставлению персонала.

Долгие исследования и прения по вопросам того, как надлежащим образом урегулировать возникший институт привели к тому, что 5 февраля 2014 года был принят закон, вносящий изменения в ТК РФ и Закон о занятости. Со вступлением этого закона в силу 1 января 2016 года в России конструкция заемного труда запрещена и разрешено предоставление персонала.

Подводя итоги исследованию, проведенному в рамках данной выпускной квалификационной работы, следует отметить наиболее важные положения, касающиеся института предоставления персонала, его правовой природы и его современного правового регулирования.

Что касается сущности таких правоотношений, то они обладают определенной спецификой, основная черта их состоит в так называемой множественности на стороне работодателя, а именно то, что в качестве фактического и юридического работодателей выступает два разных субъекта. Они взаимодействуют между собой по поводу предоставления труда третьей, и самой важной стороны правоотношения – работника. Исключительная особенность этих правоотношений состоит также в том, что работник юридически взаимодействует лишь с одним из вышеуказанных субъектов – частным агентством занятости, которое, в свою очередь, предоставляет его труда организации – пользователю. Примечательно, что принимающая сторона не состоит в юридических отношениях с работником, хотя большая часть обязанностей работодателя ложится именно на ее плечи.

Предоставление персонала нужно отграничивать от сходных с ним институтов, в первую очередь, от института заемного труда. Разумеется, на первый взгляд, наблюдается их некоторое сходство, однако законодательно закреплены требования к организациям, которые имеют право осуществлять деятельность по предоставлению работников (персонала), закреплены основные гарантии работникам, требуется их согласие на осуществление своей деятельности у направляющей стороны, что в корне отличает правоотношение по предоставлению персонала от заемного труда, а также от таких конструкций как аутсорсинг и аутстаффинг.

Исключительное своеобразие структуры правоотношений, где объектом является не только личное выполнение работником трудовой функции, но и сам работник заставляет задуматься о правовой природе такого правоотношения, и правильно ли поступил законодатель, закрепив нормы о предоставлении персонала в трудовом законодательстве.

На первый взгляд, сомнений относительно гражданско-правовой природы рассматриваемых отношений не возникает, поскольку в их рамках происходит акт обмена услуги (предоставление труда работников) на деньги, являющиеся объектами гражданских прав. Эти отношения носят возмездный характер, стороны действуют как равноправные субъекты хозяйственных отношений, вступая во взаимоотношения добровольно и в своих интересах.

Этой позиции противостоят сторонники трудоправовой природы отношений по предоставлению персонала. Они говорят, что предметом договора фактически выступает трудовая деятельность работников, и отношения по поводу передачи работников нельзя отнести к возмездному оказанию услуг в силу того, что человек и его труд не являются предметами договоров аренды (займа) по гражданскому праву и противоречит общим принципам права. Эти исследователи предлагают считать правоотношения по предоставлению персонала особой категорией трудовых правоотношений.

Мы склонны придерживаться сходной точки зрения, поскольку считаем, что немаловажную роль при определении природы отношений играет и само содержание правоотношений, конкретная деятельность в рамках договора. В случае с предоставлением персонала это несамостоятельная деятельность, работник действует в рамках «хозяйской власти работодателя». Работник выполняет трудовую функцию в организации-пользователе и в интересах последней, поэтому он фактически вынужден подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка организации-пользователя, что, на наш взгляд, является определяющим при характеристике правоотношения по предоставлению персонала в качестве трудового.

Исследование отношений по применению труда временного персонала за рубежом также позволяет нам сделать вывод о том, что такие правоотношения носят характер трудовых, и работники, временно занятые в организациях-пользователях, должны пользоваться всеми правами и гарантиями наравне с обычными работниками.

В заключение хотелось бы подытожить наши выводы о перспективах развития института предоставления персонала в РФ.

В ходе нашего исследования мы выяснили, что практика предоставления персонала имеет хорошие перспективы. Введение ее законодательного регулирования является несомненным преимуществом как для фирм, стремящихся к гибкому управлению бизнесом и трудом, так и для работников, которые приобретут большей возможностей для реализации своих способностей к труду и приобретут соответствующие их правовому статусу гарантии. Это несомненный плюс и для государства, которое приобрело возможность осуществлять контроль организаций, осуществляющих такую деятельность. Решение законодателя пойти по пути запрета заемного труда в Российской Федерации и закрепить институт предоставления персонала привело к исчезновению ранее присутствовавшего представления о работниках как об объектах прав, противоречившее основным принципам права и установлению представления о них как о полноценных работниках организации.

На наш взгляд, законодатель поступил последовательно, закрепив соответствующие нормы в действующем праве, однако существующего регулирования недостаточно для того, чтобы мы могли с уверенностью сказать, что временные работники обладают всеми правами наравне со штатными.

Существующее регулирование следует дополнить положениями об участии временных работников в профсоюзных организациях, в коллективных переговорах, ввести нормы о продлении договора и о возможностях и перспективах заключения бессрочного трудового договора, а также о досрочном расторжении договора. Стоит также задуматься об установлении дополнительных оснований прекращения трудового договора между работником и кадровым агентством, а также об установлении дополнительных гарантий и компенсаций, связанных со спецификой временной деятельности, и об особенностях охраны труда работников, осуществляющих свою деятельность по договору о предоставлении труда работников (персонала). Следует также усовершенствовать механизм мониторинга деятельности частных агентств занятости с целью контроля за соблюдением принципа неухудшения прав и условий труда временных работников по сравнению со штатными.

Таким образом, постоянное развитие общественных отношений, появление в сфере труда гибких форм занятости потребовало эффективного их урегулирования правом, в связи с этим законодатель предусмотрел определенную систему норм, позволяющих работодателям и работнику оптимально сосуществовать в рамках трудового правоотношения по предоставлению персонала. Однако правоотношения по предоставлению персонала находятся в постоянном развитии и движении, и мы убеждены, что в скором времени действующая система норм будет дополнена новыми положениями и гарантиями, отвечающими потребностям субъектов таких правоотношений.

**Список использованной литературы**

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

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

**1.1.1. Акты международных организаций, органов и конференций**

1. О платных бюро найма [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 34, заключена в Женеве 29 июня 1933 (с изм. от 19 июня 1997) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;

2. О платных бюро по найму [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 96, заключена в Женеве 01 июня 1949 г. (с изм. от 19 июня 1997) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;

3. О частных агентствах занятости [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 181, заключена в Женеве 19 июня 1997 г. - Доступ из справ.- правовой системы «КонсультанПлюс».

**1.2. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы Российской Федерации**

**1.2.1. Федеральные законы**

4. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. [Электронный ресурс] федер.закон от 30.11.1994 №51-ФЗ / Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г., №32 (в ред. от 30.12.2012) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ / Собр. законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (в ред. от 03.07.2016) – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ – Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс»;

7. О занятости населения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.№ 1032-1 / Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1991 г., № 18 – ( в ред. от 28.12.2016) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

8. О финансовой аренде (лизинге) [Электронный ресурс]: федер. закон от 29 октября 1998 № 164-ФЗ / Собрание законодательства РФ, 2 ноября 1998, № 44, ст. 5394 – (в ред. от 31.12.2014) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;

9. О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) [Электронный ресурс] - проект федерального закона от 18 августа 2014 – Министерство экономического развития Российской Федерации – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»;

10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда», или другими способами) [Электронный ресурс] - проект федерального закона от 8 ноября 2010 г. №451173-5 – разработан депутатами Исаевым А.К., Тарасенко М.В, принят во втором чтении - Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс».

**2. Материалы судебной практики**

**2.1. Акты арбитражных судов Российской Федерации**

11. Определение ВАС РФ от 08.11.2012 N ВАС-13993/12 по делу N А34-3750/2010 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

12. Определение ВАС РФ от 08.11.2012 N ВАС-13993/12 по делу N А34-3750/2010 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;.

13. Постановление ФАС Поволжского округа от 28.08.2007 по делу N А55-19680/2006-48 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

14. Постановление ФАС Уральского округа от 29.01.2013 N Ф09-13204/12 по делу N А60-29248/2011 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;

15. Постановление Седьмого апелляционного арбитражного суда от 20.04.2011, № 07АП-2218/11 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

**3. Специальная литература**

**3.1. Книги**

16. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие / Б.А., Аникин, И.Л. Рудая., 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 320 с.;

17. Брагинский М.И. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский - 3-е изд., стер. – М.: Статут, 2011. – 847 с.;

18. Витко В.С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В.С. Витко, Е.А. Цатурян – М.: Статут, 2012. – 128 с.;

19. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. / Н.В. Закалюжная – М., 2013 г. - 43 с.;

20. Иоффе О.С. Избранные труды по гражданскому праву: из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории "хозяйственного права"/ О.С. Иоффе - 3-е изд., испр. М.: Статут, 2009. – 782 с.;

21. Исаченко В.Л. Свод кассационных положений по вопросам русского гражданского процессуального права за 1866 - 1907 / В.Л. Исаченко - Тип. М. Меркушева , 1908 г. – 974 с.;

22. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев - М., 2005 - 360 с.;

23. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев – М.: Эксмо, 2005. – 608 с.;

24. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы/ А.Е. Коркин. – М.: Инфотропик Медиа, 2013. – 208 с.;

25. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда/ Я.В. Кривой, Е.А. Ковалева - Гомель, 2007. - 160 с.;

26. Михайлов, Д.М. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: учебное пособие/ Д.М Михайлов. – М.: КНОРУС, 2006. – 256 с.

27. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1 / Л. С. Таль - Ярославль, 1913. - 150с.

28. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова — М.: Гос. ин-т "Сов. энцикл."; ОГИЗ, 1935-1940. - 1562 стб.

29. Харитонов М. М. Множественность лиц на стороне работодателя. Научно-практическое пособие / М. М. Харитонов. — М., 2011. — 144 с.

**3.2. Статьи**

30. Болдырев В.А. Договор о предоставлении персонала: правовая природа и элементы / В.А. Болдырев // Право и экономика, № 12, 2015. - с.68-74;

31. Брагинский М.И. Гражданский кодекс и объекты права собственности / М.И. Брагинский // Журнал российского права - М.: Норма, № 11, 1997. - с. 76-85;

32. Ершова, Е. А. Заемный труд / Е. А. Ершова // Трудовое право, № 10 (56), 2004. - с. 25- 28;

33. Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н.В. Закалюжная // Правол. Журнал Высшей школы экономики, №4, 2015, - с. 116-128;

34. Закалюжная Н.В. Содержание отношений заемного труда / Н.В. Закалюжная // Актуальные проблемы российского права, № 10 (59), 2015. – с.112-119;

35. Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда/ И.Киселев, Б.Карабельников, Э.Черкасова, С.Кукса, В.Юдкин, А.Леонов, В.Свечкаренко - Хозяйство и право, №2, 2004 г. – с. 52-60;

36. Кузьминых А. Практические аспекты применения аутсорсинга в налоговом планировании / А. Кузьминых, А. Ботов // Управленческий учет и финансы, №3, 2005. – с.171-174;

37. Ламехова А.А. Тенденции предоставления труда временного персонала в России / А.А. Ламехова // Вестник Челябинского государственного университета, № 2, 2016. – с.173-181;

38. Лушников А.М. - Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Человек и труд, №7, 2004. - с 85-89;

39. Лютов Н.Д. Возможности использования сравнительного метода в современном трудовом праве / Н.Д. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом, №3, 2011. - с. 9-12;

40. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение, № 2, 1997. - с. 19-40;

41. Нуртдинова А. Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования /А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право, № 9, 2004. - с. 22-25;

42. Репетева О.Е. Правовое регулирование заемного труда в России / О.Е. Репетева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета, № 1(16), 2014. - с. 58-71;

43. Саликова Н.М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала / Н.М. Саликова // Вестник уральского института экономики, управления и права, 2015. №4 – с. 44-54;

44. Сойфер, В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности / В.Г. Сойфер // Трудовое право, № 10(128), 2010. – с.89-99;

45. Харитонова Ю.С. Договор о предоставлении персонала / Ю.С. Харитонова // Законодательство, №10, 2005. – с.25-28;

46. Шиткина, И.С. Договор предоставления персонала: Что это такое? / И.С. Шиткина // Хозяйство и право, № 1, 2004. - с. 98-100;

47. Шкадов А.А. Предоставление персонала: правовая природа и особенности трудовых отношений /А.А. Шкадов // Вестник Омского университет, № 1 (10), 2007. - с.102-109;

**3.3. Диссертации и авторефераты диссертаций**

48. Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду / О.П. Рымкевич: дисс. – Санкт-Петербург, 2005 г. – 203 с.

49. Пшеничников С.В. Правовое регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.// С.В. Пшеничников: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Москва, 2015 г. – 229 стр.

**4. Интернет – ресурсы**

50. Википедия - свободная энциклопедия [Электронный ресурс]// wikipedia.org. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Лизинг\_персонала (доступ 21.03.2017)

51. Общественные слушания по проблемам атипичных форм занятости [Электронный ресурс] // ikd.ru. – Режим доступа: http://www.ikd.ru/node/4713.

52. Шмаков М. Заемный труд должен быть запрещен! [Электронный ресурс] / М. Шмаков //newtribuna.ru. - Режим доступа: http://newtribuna.ru/news/2012/01/26/11577/.

1. О занятости населения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.№ 1032-1 / Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1991 г., № 18 – ( в ред. от 28.12.2016) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-1)
2. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ – Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-2)
3. Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда/ И.Киселев, Б.Карабельников, Э.Черкасова, С.Кукса, В.Юдкин, А.Леонов, В.Свечкаренко - Хозяйство и право, №2, 2004 г. – с. 40; [↑](#footnote-ref-3)
4. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда/ Я.В. Кривой, Е.А. Ковалева - Гомель, 2007. - с. 104; [↑](#footnote-ref-4)
5. Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду / О.П. Рымкевич: дисс. – Санкт-Петербург, 2005 г. – с . 78; [↑](#footnote-ref-5)
6. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы/ А.Е. Коркин. – М.: Инфотропик Медиа, 2013. – с. 40 [↑](#footnote-ref-6)
7. Лушников А.М. - Заемный труд: исторический опыт и перспективы правового регулирования / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Человек и труд, №7, 2004. – с. 85; [↑](#footnote-ref-7)
8. Коркин А.Е. Нетипичные трудовые отношения: заемный труд, телеработа и работа по вызову: правовая природа, зарубежное законодательство и российские перспективы/ А.Е. Коркин. – М.: Инфотропик Медиа, 2013. – с. 40 [↑](#footnote-ref-8)
9. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда/ Я.В. Кривой, Е.А. Ковалева - Гомель, 2007. - с. 48; [↑](#footnote-ref-9)
10. Википедия - свободная энциклопедия [Электронный ресурс]// wikipedia.org. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Лизинг\_персонала (доступ 21.03.2017) [↑](#footnote-ref-10)
11. . О финансовой аренде (лизинге) [Электронный ресурс]: федер. закон от 29 октября 1998 № 164-ФЗ / Собрание законодательства РФ, 2 ноября 1998, № 44, ст. 5394 – (в ред. от 31.12.2014) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс» - ст.3 [↑](#footnote-ref-11)
12. О занятости населения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.№ 1032-1 / Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1991 г., № 18 – ( в ред. от 28.12.2016) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» - ст. 18.1 [↑](#footnote-ref-12)
13. О платных бюро найма [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 34, заключена в Женеве 29 июня 1933 (с изм. от 19 июня 1997) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»; [↑](#footnote-ref-13)
14. О занятости населения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.№ 1032-1 / Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1991 г., № 18 – ( в ред. от 28.12.2016) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» - ст. 18.1; [↑](#footnote-ref-14)
15. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учебник / И.Я. Киселев - М., 2005. - с.59-60. [↑](#footnote-ref-15)
16. О занятости населения в Российской Федерации. [Электронный ресурс] : закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 г.№ 1032-1 / Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации, 1991 г., № 18 – ( в ред. от 28.12.2016) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» - ст. 18.1 [↑](#footnote-ref-16)
17. Ершова, Е. А. Заемный труд / Е. А. Ершова // Трудовое право, № 10 (56), 2004. – с.27 [↑](#footnote-ref-17)
18. Репетева О.Е. Правовое регулирование заемного труда в России / О.Е. Репетева // Вектор науки Тольяттинского государственного университета, № 1(16), 2014. - с. 67 [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ / Собр. законодательства Российской Федерации, 2002, №1 (в ред. от 03.07.2016) – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» - ч.5 ст. 341.1 [↑](#footnote-ref-19)
20. Иоффе О.С. Избранные труды по гражданскому праву: из истории цивилистической мысли. Гражданское правоотношение. Критика теории "хозяйственного права"/ О.С. Иоффе - 3-е изд., испр. М.: Статут, 2009. - с. 421; [↑](#footnote-ref-20)
21. Брагинский М.И. Гражданский кодекс и объекты права собственности / М.И. Брагинский // Журнал российского права - М.: Норма, № 11, 1997. - с. 80. [↑](#footnote-ref-21)
22. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка / под ред. Д.Н. Ушакова — М.: Гос. ин-т "Сов. энцикл."; ОГИЗ, 1935-1940. – 558 стб. [↑](#footnote-ref-22)
23. Харитонова Ю.С. Договор о предоставлении персонала / Ю.С. Харитонова // Законодательство, №10, 2005. – с.26;

    Кузьминых А. Практические аспекты применения аутсорсинга в налоговом планировании / А. Кузьминых, А. Ботов // Управленческий учет и финансы, №3, 2005. – с.172;

    Шиткина, И.С. Договор предоставления персонала: Что это такое? / И.С. Шиткина // Хозяйство и право, № 1, 2004. - с. 100. [↑](#footnote-ref-23)
24. Болдырев В.А. Договор о предоставлении персонала: правовая природа и элементы / В.А. Болдырев // Право и экономика, № 12, 2015. - с.69; [↑](#footnote-ref-24)
25. Шкадов А.А. Предоставление персонала: правовая природа и особенности трудовых отношений /А.А. Шкадов // Вестник Омского университет, № 1 (10), 2007. - с.105; [↑](#footnote-ref-25)
26. Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда/ И.Киселев, Б.Карабельников, Э.Черкасова, С.Кукса, В.Юдкин, А.Леонов, В.Свечкаренко - Хозяйство и право, №2, 2004 г. – С.44 [↑](#footnote-ref-26)
27. Пшеничников С.В. Правовое регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам.// С.В. Пшеничников: Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук. - Москва, Негосударственное образовательное частное учреждение высшего профессионального образования Московский новый юридический институт, 2015 г. – с. 110; [↑](#footnote-ref-27)
28. Шиткина, И.С. Договор предоставления персонала: Что это такое? / И.С. Шиткина // Хозяйство и право, № 1, 2004. - с. 100 [↑](#footnote-ref-28)
29. Постановление ФАС Поволжского округа от 28.08.2007 по делу N А55-19680/2006-48 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; [↑](#footnote-ref-29)
30. Постановление ФАС Уральского округа от 29.01.2013 N Ф09-13204/12 по делу N А60-29248/2011[Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс», Определение ВАС РФ от 08.11.2012 N ВАС-13993/12 по делу N А34-3750/2010[ Электронный ресурс] // Документы опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»;; [↑](#footnote-ref-30)
31. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая. [Электронный ресурс] федер.закон от 30.11.1994 №51-ФЗ / Собрание законодательства Российской Федерации от 5 декабря 1994 г., №32 (в ред. от 30.12.2012) - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс» - ст.421 [↑](#footnote-ref-31)
32. Постановление Седьмого апелляционного арбитражного суда от 20.04.2011 № 07АП-2218/11[Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»; [↑](#footnote-ref-32)
33. Витко В.С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В.С. Витко, Е.А. Цатурян – М.: Статут, 2012. – с.81 [↑](#footnote-ref-33)
34. Брагинский М.И. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский - 3-е изд., стер. – М.: Статут, 2011. – с.465 [↑](#footnote-ref-34)
35. Харитонова Ю.С. Договор о предоставлении персонала / Ю.С. Харитонова // Законодательство, №10, 2005. – с.26;

    Кузьминых А., Ботов А. Практические аспекты применения аутсорсинга в налоговом планировании / А. Кузьминых, А. Ботов // Управленческий учет и финансы, №3, 2005. – с.172

    Шиткина И.С. - "Договор предоставления персонала: что это такое?" - "Хозяйство и право", 2004. N 1. с. 100 [↑](#footnote-ref-35)
36. Витко В.С. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга / В.С. Витко, Е.А. Цатурян – М.: Статут, 2012. – с.91 [↑](#footnote-ref-36)
37. Нуртдинова А. Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования /А. Ф. Нуртдинова // Хозяйство и право, № 9, 2004. - с. 23 [↑](#footnote-ref-37)
38. Кривой Я.В. Правовое регулирование заемного труда/ Я.В. Кривой, Е.А. Ковалева - Гомель, 2007. - с 59 [↑](#footnote-ref-38)
39. Исаченко В.Л. Свод кассационных положений по вопросам русского гражданского процессуального права за 1866 - 1907 / В.Л. Исаченко - Тип. М. Меркушева , 1908 г. – с. 498;. [↑](#footnote-ref-39)
40. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1 / Л. С. Таль - Ярославль, 1913. – с. 124; [↑](#footnote-ref-40)
41. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистические исследования. Часть 1 / Л. С. Таль - Ярославль, 1913. – с.127. [↑](#footnote-ref-41)
42. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. / Н.В. Закалюжная – М., 2013 г. - с.24; [↑](#footnote-ref-42)
43. О платных бюро найма [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 34, заключена в Женеве 29 июня 1933 (с изм. от 19 июня 1997) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»;

    О платных бюро по найму [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 96, заключена в Женеве 01 июня 1949 г. (с изм. от 19 июня 1997) – Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс»; [↑](#footnote-ref-43)
44. О частных агентствах занятости [Электронный ресурс] - конвенция Международной организации труда № 181, заключена в Женеве 19 июня 1997 г. - Доступ из справ.- правовой системы «КонсультанПлюс» [↑](#footnote-ref-44)
45. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. / Н.В. Закалюжная – М., 2013 г. - с.30 [↑](#footnote-ref-45)
46. Ламехова А.А. Тенденции предоставления труда временного персонала в России / А.А. Ламехова // Вестник Челябинского государственного университета, № 2, 2016 – с.174 [↑](#footnote-ref-46)
47. Сойфер, В.Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности / В.Г. Сойфер // Трудовое право, № 10(128), 2010 – с.92 [↑](#footnote-ref-47)
48. Лютов Н.Д. Возможности использования сравнительного метода в современном трудовом праве / Н.Д. Лютов // Трудовое право в России и за рубежом, №3, 2011. - с.10 [↑](#footnote-ref-48)
49. Михайлов, Д.М. Аутсорсинг. Новая система организации бизнеса: учебное пособие/ Д.М Михайлов. – М.: КНОРУС, 2006. – с. 150 [↑](#footnote-ref-49)
50. Закалюжная Н.В. Содержание отношений заемного труда / Н.В. Закалюжная // Актуальные проблемы российского права, № 10 (59), 2015. – с. 114; [↑](#footnote-ref-50)
51. Ламехова А.А. Тенденции предоставления труда временного персонала в России / А.А. Ламехова // Вестник Челябинского государственного университета, № 2, 2016. – с.177 [↑](#footnote-ref-51)
52. Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н.В. Закалюжная // Правол. Журнал Высшей школы экономики, №4, 2015. - с. 120; [↑](#footnote-ref-52)
53. Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт / Н.В. Закалюжная // Правол. Журнал Высшей школы экономики, №4, 2015. - с. 121 [↑](#footnote-ref-53)
54. Саликова Н.М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала / Н.М. Саликова // Вестник уральского института экономики, управления и права, 2015. №4 - с.47; [↑](#footnote-ref-54)
55. Общественные слушания по проблемам атипичных форм занятости. [Электронный ресурс] / ФНПР // ikd.ru. – Режим доступа: http://www.ikd.ru/node/4713. [↑](#footnote-ref-55)
56. Шмаков М. Заемный труд должен быть запрещен! [Электронный ресурс] / М. Шмаков //newtribuna.ru. - Режим доступа: http://newtribuna.ru/news/2012/01/26/11577/. [↑](#footnote-ref-56)
57. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации (о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов «заемного труда», или другими способами) [Электронный ресурс] - проект федерального закона от 8 ноября 2010 г. №451173-5 – разработан депутатами Исаевым А.К., Тарасенко М.В, принят во втором чтении - Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-57)
58. Закалюжная Н.В. Содержание отношений заемного труда / Н.В. Закалюжная // Актуальные проблемы российского права, № 10 (59), 2015. – с.118 [↑](#footnote-ref-58)
59. О регулировании труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) [Электронный ресурс] - проект федерального закона от 18 августа 2014 – Министерство экономического развития Российской Федерации – Доступ из справ.-правовой системы «Гарант» [↑](#footnote-ref-59)