

ДОГОВОР О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ

С. Е. Белоусова, С. В. Осипова

В данной статье рассматриваются некоторые проблемы договора о предоставлении труда работников (персонала). В частности, исследованы вопросы правового регулирования договора о предоставлении труда работников (персонала) и правовой природы данного договора. Также была изучена проблема реализации условий оплаты труда работникам, направленным по договору о предоставлении труда работников (персонала) к физическому или юридическому лицу, не являющемуся их работодателем (принимающей стороне), которые должны быть не хуже условий оплаты труда работников, работающих по трудовому договору у принимающей стороны и выполняют те же трудовые функции, имеют ту же правовую квалификацию, что и направленный работник.

Ключевые слова: работодатель; предоставление труда работников (персонала); заёмный труд; частные агентства занятости; оплата труда.

Понятие и особенности договора о предоставлении труда работников (персонала)

Согласно пункту 2 статьи 18.1 Закона РФ № 1032-1: «Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем» [1].

Данное определение позволяет выделить ряд особенностей договора о предоставлении труда работников (персонала):

Во-первых, предметом этого договора является услуга по предоставлению труда работников (персонала).

Во-вторых, исполнитель, который в законодательстве именуется «направляющей стороной», должен иметь трудовые договоры с работниками, которые впоследствии будут

направляться к заказчику, также известному как «принимающая сторона». Отметим, что договор о предоставлении труда работников (персонала) не предполагает необходимость заключения трудовых договоров предоставленных работников (персонала) с заказчиком и трудовые отношения между ними не возникают (часть 4 статьи 341.2 ТК РФ [2]).

В-третьих, работники могут быть направлены к заказчику только с их согласия, на определенный период времени.

В-четвёртых, работники (персонал), направленные к заказчику, выполняют трудовые функции в интересах, под управлением и контролем заказчика, который, в свою очередь, не является их работодателем.

Кроме того, на основании определения договора о предоставлении труда работников (персонала) и содержания статьи 56.1 ТК РФ можно видеть явное сходство данного договора с заёмным трудом. В связи с этим в литературе есть мнения, что договор о предоставлении труда работников (персонала) является «разновидностью заёмного труда» [3, с. 461], «иной, альтернативной конструкцией вместо заёмного труда» [4], «новым институтом и механизмом, опосредующим применение заёмного труда» [5, с. 151].

© Белоусова С. Е., Осипова С. В., 2024.

Белоусова Светлана Евгеньевна (s.bel-21@yandex.ru), студент III курса юридического института;

Осипова Светлана Валерьевна (osipova.sv163@yandex.ru),

доцент кафедры гражданского и предпринимательского права Самарского университета, 443086, Россия, г. Самара, Московское шоссе, 34.

Правовое регулирование и правовая природа договора о предоставлении труда работников (персонала)

Основные положения, регулирующие договор о предоставлении труда работников (персонала), на данный момент содержатся в главе 53.1 ТК РФ и в статье 18.1 Закона РФ №1032-1. Следует отметить, что статья 18.1 Закона РФ №1032-1 утратит силу с 1 сентября 2024 года, что было установлено новым Федеральным законом от 12 декабря 2023 года №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон о занятости населения) в пункте 1 части 2 статьи 69 [6]. При этом данный Федеральный закон не содержит в себе норм, которые бы регулировали договор о предоставлении труда работников (персонала).

15 мая 2024 г. в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации был внесен проект Федерального закона о внесении изменений в ТК РФ №625769–8, где в том числе предлагается внести изменения в главу 53.1 ТК РФ. Данные изменения в законопроекте предполагают перенести правовое регулирование договора о предоставлении труда работников (персонала) на главу 53.1 ТК РФ (что подтверждается формулировкой части 1 статьи 341.1 ТК РФ в законопроекте: «частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которое в соответствии с настоящей главой вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой...»), многие основные положения ст. 18.1 Закона РФ № 1032-1 в соответствии с законопроектом планируется перенести в ТК РФ.

В случае принятия данного законопроекта будет заполнен пробел в регулировании договора о предоставлении труда работников, который образовался бы при утрате силы статьи 18.1 Закона РФ № 1032–1, однако данный законопроект не решит проблему, связанную с особенностями регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, поскольку до сих пор «федеральный закон», о котором говорится в

статье 341.3 ТК РФ, ещё не был принят, и законопроект не планирует вносить изменений в данную статью, хотя и предусматривает смещение статей, что, в свою очередь, является не очень удачным решением (в первоначальном тексте законопроекта планируется ввести новую статью 341.2 ТК РФ, а нынешние статьи 341.2-341.5 «считать соответственно статьями 341.3-341.6») [7].

Следует отметить, что в связи с отсутствием федерального закона, устанавливающего особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, в науке возникают споры о том, могут ли такие юридические лица осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) до принятия указанного закона. Часть специалистов указывает, что деятельность иных юридических лиц по предоставлению персонала в отсутствие соответствующего правового регулирования является законной. Кроме того, в правоприменительной практике также встречаются случаи заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала) не только с частными агентствами занятости [8]. Но имеются и иные позиции, например, в Приказе Роструда от 11 ноября 2022 года № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» указывается, что поскольку на сегодняшний день федеральный закон, предусматривающий условия и порядок для осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) иными юридическими лицами, не принят, то «другие юридические лица (кроме частных агентств занятости) не имеют возможности осуществления рассматриваемой деятельности. После принятия закона такая деятельность станет возможной, только если работники будут направляться временно к юридическому лицу, являющемуся:

- аффилированным (связанным определенным образом) лицом по отношению к направляющей стороне;
- акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении

прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

• стороной акционерного соглашения с направляющей стороной» [9].

В связи с расхождением позиций по поводу возможности иными юридическими лицами (помимо частных агентств занятости) осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), представляется насущным вопрос о принятии федерального закона, который бы урегулировал деятельность таких «иных юридических лиц» и тем самым закрыл пробел в правовом регулировании договора о предоставлении труда работников (персонала).

Также в доктрине и практической деятельности ставится вопрос о применении к договору о предоставлении труда работников (персонала) положений Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ), что, в частности, связано с правовой природой договора о предоставлении труда работников (персонала). Так, поняв правовую природу данного договора, мы можем выяснить, к примеру, применимы ли нормы ГК РФ о возмездном оказании услуг (глава 39) или же будут применяться лишь общие положения о договоре и трудовое законодательство.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) преимущественно считают гражданско-правовым, о чем, в том числе, указывалось в пояснительной записке к законопроекту № 451173–5, который был принят и внес изменения в ТК РФ, связанные с запретом заёмного труда и регулированием договора о предоставлении труда работников (персонала) [10]. Но при этом есть различные точки зрения на правовую природу данного договора.

Так, О. В. Чесалина отмечает, что «договор о предоставлении труда работников является комплексным договором, урегулированным в российском законодательстве, содержащим гражданско-правовые и трудовые условия. Данный договор не является разновидностью договора возмездного оказания услуг (однако это не исключает возможности применения к нему ст. 781, 782 ГК РФ по аналогии закона, т. е. правил наиболее близкого договора), а представляет собой новый тип договора, который не является исключительно гражданско-правовым» [11, с. 76]. Действительно, данное

мнение является обоснованным, поскольку договор о предоставлении труда работников (персонала) имеет особое регулирование в рамках трудового законодательства, где указываются обязательные условия данного договора (например, пункт 11 статьи 18.1 Закона РФ № 1032-1), особенности сторон договора и пр. Данная позиция в том числе указывает, что договор о предоставлении труда работников (персонала) является самостоятельным договором, который не предусмотрен ГК РФ в качестве специального вида договора [12, с. 137–138; 13].

Также имеется точка зрения, согласно которой договор о предоставлении труда работников (персонала) относят к договорам возмездного оказания услуг либо к его подвиду. Например, А. А. Чукреев отмечает, что «законодатель «сконструировал» договор о предоставлении персонала по модели договоров возмездного оказания услуг в качестве особого подвида договоров этого типа» [14, с. 110]. Сторонники данной позиции ссылаются на то, что направление работников к принимающей стороне по своему правовому характеру является услугой, о чём указывается в пункте 2 статьи 18.1 Закона РФ № 1032-1. При этом отношение к данной позиции достаточно разнообразно, не только в рамках научной литературы, но и в судебной практике.

Встречаются решения суда, где договор по предоставлению работников (персонала) соотносят с договором оказания услуг. Например, в Постановлении Арбитражного суда Приморского края от 23 августа 2023 г. по делу № А51-19490/2018 указывается, что «оспариваемый договор по предоставлению работников является, по существу, договором оказания услуг, поскольку в соответствии с его условиями оказываются услуги по предоставлению на определенное время работников должника для выполнения обусловленной в договоре деятельности в пользу ответчика, при которой для оформления отношений между услугодателем и услугополучателем используется гражданско-правовая конструкция договора возмездного оказания услуг» [15].

Также имеются решения судов, где договор о предоставлении работников (персонала) разграничивается от договора возмездного

оказания услуг. Например, в Постановлении Арбитражного суда Поволжского округа от 28 августа 2023 г. по делу № А12-30550/2022 истец ссылаясь на то, что суд не учёл, что заключенный между сторонами договор является не договором возмездного оказания услуг, а договором о предоставлении труда работников (персонала). Однако при исследовании договора суд установил, что данный договор является именно договором возмездного оказания услуг, поскольку истец, являющийся стороной договора, не относится к специальным субъектам, которые могут предоставлять работников (персонал), кроме того, договор предусматривал предоставление не только своего собственного персонала, но и привлечение по необходимости третьих лиц. И наконец, помимо предоставления персонала договор также предусматривал оказание ряда иных услуг, в частности услуг по погрузке-разгрузке товаров и оказание административных услуг на объекте заказчика [16].

Кроме того, в научной литературе имеется точка зрения, что договор о предоставлении труда работников (персонала) не может быть оценен ни как перевод, ни как перемещение и является «иным специфическим видом изменения трудового договора», поскольку направление работника на работу к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) предполагает заключение между частным агентством занятости и работником дополнительного соглашения к трудовому договору (часть 5 статьи 341.2 ТК РФ) [17, с. 99].

Проблемы оплаты труда работников, направляемых по договору о предоставлении труда работников (персонала), и распространения на таких работников коллективных договоров и соглашений принимающей стороны

Отметим, что относительно договора о предоставлении труда работников (персонала) законодатель в части 2 статьи 341.1 ТК РФ предусматривает гарантию условий оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), которые должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняю-

щих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. Однако на практике встречаются случаи, когда данная гарантия не реализуется частными агентствами занятости или другими юридическими лицами, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), вследствие отсутствия должной взаимосвязи между направляющей и принимающей сторонами касаясь условий оплаты труда. Например, в Определении судебной коллегии по гражданским делам Четвёртого кассационного суда общей юрисдикции от 05.07.2023 г. по делу № 8Г-14145/2023 отмечалось, что работник, направленный по договору о предоставлении труда работников (персонала) к организации, не являющейся для данного работника работодателем, получал оплату труда от частного агентства занятости (работодателя) без учета условий оплаты труда у принимающей стороны по должности слесаря-ремонтника, выполняющего такие же как у него трудовые функции и имеющего такую же квалификацию, а также не учитывалась продолжительность его рабочего времени при исполнении трудовых обязанностей у принимающей стороны. В ходе исследования предоставленных сторонами доказательств суд первой инстанции выяснил, что оклад работника, направленного к принимающей стороне по договору о предоставлении труда работников (персонала), был значительно ниже, чем оклад работников, имеющих трудовой договор с принимающей стороной, что привело к удовлетворению исковых требований в суде первой инстанции [18].

Порядок предоставления информации об условиях оплаты труда принимающей стороной ТК РФ не определяет, в связи с чем соответствующие условия должны предусматриваться в договоре о предоставлении труда работников (персонала), чтобы реализовать гарантию, предусмотренную ч. 2 статьи 341.1 ТК РФ. В связи с этим было бы целесообразно урегулировать механизм предоставления принимающей стороной информации об условиях оплаты труда работников, чтобы на законодательном уровне способствовать реализации гарантии оплаты труда работников, направленных к физическим лицам или организациям, не являющихся их работодателями, по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Также Н. В. Черных применительно к вопросам заработной платы работников частного агентства занятости отмечает ещё одну проблему, связанную с невозможностью распространения на работников, занятых в частных агентствах занятости, соглашений и коллективных договоров, действующих в отношении работников принимающей стороны. Выделяя данную проблематику, ссылаются на положения статьи 48 ТК РФ, в соответствии с которыми соглашения не распространяются на частные агентства занятости, поскольку они, как правило, не являются членами объединения работодателей, заключивших соглашение, а также членами объединений работодателей или иных некоммерческих организаций, входящих в объединение работодателей, заключившее соглашение, в силу чего не могут распространять на своих работников условия этих соглашений, улучшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. Кроме того, частное агентство занятости, как правило, не имеет отраслевой принадлежности, предоставляя персонал в зависимости от заявок заказчика. Отмечается и то, что ТК РФ не упоминает о необходимости обеспечения права работника на участие в коллективно-договорном процессе и о распространении на него коллективного договора, заключенного принимающей стороной со своими работниками [19, с. 152–153].

Заключение

Таким образом, следует отметить, что есть различные точки зрения на правовую природу договора о предоставлении труда работников (персонала), однако в связи с особенностями данного договора представляется целесообразным его выделение как гражданско-правового договора с трудовым характером.

Несмотря на то, что договор о предоставлении труда работников (персонала) в настоящий момент подвергается законодательным изменениям, всё ещё имеются пробелы в правовом регулировании, которые необходимо устранить. Так, не решена проблема с правовым регулированием особенностей осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) других юридических лиц, которые не являются частными агентствами занятости. Также имеется пробле-

матика реализации гарантии условий оплаты труда работников, направленных по договору о предоставлении труда работников (персонала), не хуже условий оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих те же трудовые функции и имеющие ту же квалификацию, что и направленный работник. Полагаем нужно предусмотреть конкретные механизмы реализации данной гарантии на законодательном уровне, посредством урегулирования порядка предоставления информации об условиях оплаты труда принимающей стороной направляющей стороне по договору о предоставлении труда работников (персонала). В связи с наличием проблемы распространения коллективных договоров, соглашений принимающей стороны на направленного работника также считаем необходимым закрепить соответствующую возможность в ТК РФ.

Литература

1. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 №1032–1 (ред. от 25.12.2023) «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. 14.02.2024) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Чаннов С. Е., Пресняков М. В. Трудовое право. М.: Юрайт, 2024. 474 с.
4. Жумагалеева Ж. А., Долгополова А. Р. Запрещение заёмного труда в РФ // Проблемы развития предприятий: теория и практика. 2018. № 4. С. 76–79.
5. Пляскина Н. И. Юридическая природа договора о предоставлении персонала // Актуальные научные исследования в современном мире. 2021. № 12–5 (80). С. 148–158.
6. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. Система обеспечения законодательной деятельности: Законопроект № 625769–8 [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/625769-8> (дата обращения: 22.05.2024).

8. Лютов Н. Л., Черных Н. В. Трудовое право в условиях больших вызовов. М.: Проспект. 2023. 176 с.
9. Приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. Система обеспечения законодательной деятельности: Законопроект № 451173–5 [Электронный ресурс]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/451173-5> (дата обращения: 28.02.2024).
11. Чесалина О. В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // Журнал российского права. 2015. № 4 (220). С. 66–77.
12. Коршунова Т. Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // Журнал российского права. 2016. № 10. С. 134–144.
13. Шевелева Е. А. Соотношение договора о предоставлении труда работников и договора возмездного оказания услуг // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: юридические науки. 2016. № 4. С. 91–93.
14. Чукарев А. А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. 2015. № 2. С. 106–118.
15. Постановление Арбитражного суда Приморского края от 23.08.2023 по делу № А51-19490/2018 [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Судебные и нормативные акты РФ».
16. Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 28.08.2023 по делу № А12-30550/2022 [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Судебные и нормативные акты РФ».
17. Минкина Н. И. Проблемные аспекты регулирования особенностей по договору о предоставлении труда работников (персонала) // Учёные записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2018. № 15. С. 96–101.
18. Определение судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 05.07.2023 г. по делу № 8Г-14145/2023 [Электронный ресурс]. Доступ из системы «Гарант.ру».
19. Черных Н. В. Проблемы обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии нетипичной занятости (на основе анализа норм главы 53.1 ТК РФ) // Lex russica. 2020. Т. 73. № 8. С. 148–158.

CONTRACT FOR THE PROVISION OF LABOR TO EMPLOYEES

S. E. Belousova, S. V. Osipova

This article considers some problems of the contract for the provision of labor of employees (personnel). In particular, the issues of legal regulation of the contract for provision of labor of employees (personnel) and the legal nature of this contract have been studied. Also the problem of implementation of conditions of remuneration of labor to workers sent under the contract on provision of labor of workers (personnel) to an individual or legal entity that is not their employer (the receiving party), which should be no worse than the conditions of remuneration of employees working under an employment contract at the receiving party and perform the same labor functions, have the same legal qualifications as the referred employee, has been studied.

Key words: employer; provision of labor of employees (personnel); contingent labor; private employment agencies; labor remuneration.

Статья поступила в редакцию 31.05.2024 г.

© Belousova S. E., Osipova S. V., 2024.

Belousova Svetlana Evgenievna (s.bel-21@yandex.ru), 3rd year student of the Institute of Law;
Osipova Svetlana Valeryevna (osipova.sv163@yandex.ru),
associate professor of the Department of Civil and Business Law of Samara University,
443086, Russia, Samara, Moskovskoye shosse, 34.