

Проблемы правоотношений между субъектами заемного труда

Маркевич Наталья Васильевна

Студент (бакалавр)

Уральская государственная юридическая академия, Екатеринбург, Россия

E-mail: 89028739343@mail.ru

Актуальность данной темы связана с вступлением в силу с 01.01.2016 г. изменений в Трудовой Кодекс РФ [6] (*далее - ТК РФ*) и Закон РФ «О занятости населения в РФ» [1], которые ввели положения о запрете заемного труда, о регулировании особенностей предоставления труда работников (персонала) и об установлении правового статуса частных агентств занятости (*далее - ЧАЗ*). Однако эти изменения, по мнению многих авторов [4, 7], являются не до конца проработанными, поскольку они не решают всех вопросов и тем самым не позволяют работодателю эффективно использовать договоры о предоставлении персонала в своей деятельности [4].

В ст. 341.3 ТК РФ указано, что особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся ЧАЗ, устанавливаются федеральным законом. Однако данный закон до сих пор не принят и даже не внесен на рассмотрение в Государственную Думу РФ. Существует только законопроект Министерства экономического развития РФ [3], который находится на рассмотрении в Правительстве РФ и Министерстве Юстиции РФ.

В данном законопроекте указано, что при направлении работника для выполнения трудовых функций у принимающей стороны (заказчика) по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и исполнителем (ЧАЗ) не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и заказчиком не возникают. Данное положение, как отмечают некоторые авторы, позволит исключить возможность споров о признании отношений между работником и заказчиком фактически трудовыми [5].

Однако даже этот законопроект не внесет тех изменений, которые бы ответили на многие вопросы о регулировании отношений по предоставлению труда работников (персонала).

В частности, вызывает сомнения применение норм ст. 341.1 ТК РФ и ст. 3 законопроекта, предусматривающие, что условия оплаты труда предоставляемых работников не могут быть хуже условий оплаты труда других предоставляемых работников, выполняющих ту же трудовую функцию. Неясно, как ЧАЗ сможет выполнять это требование и отслеживать, какие условия оплаты труда установлены работникам, предоставленными другими ЧАЗ. Например, если заказчик не отчисляет денежные средства ЧАЗ, то каков размер заработной платы, выплачиваемой работнику ЧАЗ? Если был заключен трудовой договор между ЧАЗ и работником, но его пока куда направлять (т.е. заказчик пока не нуждается в услугах), то каков размер заработной платы - минимальный или другой, установленный трудовым договором? Откуда ЧАЗ взять денежные средства на выплату заработной платы? Каковы оклады работников?

Возможно, законодатель именно для таких случаев установил высокие требования к аккредитации ЧАЗ, в частности, размер уставного капитала не менее 1 млн. рублей. Стоит отметить, что ст. 341.5 ТК РФ устанавливает субсидиарную ответственность заказчика по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с такими работниками. Как бы парадоксально это не звучало, но заказчик, стремясь сократить расходы на

персонал, тем не менее, все равно будет выплачивать все причитающиеся по трудовому законодательству выплаты вместо ЧАЗ в случае невыплаты последним заработной платы. Так, с одной стороны, защищаются права работника, но с другой стороны, заказчик несет непредвиденные расходы. Оклады работников, судя по всему, будут устанавливаться самим ЧАЗ с учетом специфики работы конкретного работника.

Зачислен ли работник в штатное расписание ЧАЗ? Да, поскольку работник состоит с ЧАЗ в трудовых отношениях, и, следовательно, занимает должности, предусмотренные ее штатным расписанием. Принимающей организации не нужно включать эти должности в свое штатное расписание. Однако штатные расписания ЧАЗ и заказчика часто отличаются друг от друга, как и размер заработной платы. Предусматривается, что заработная плата такому работнику будет выплачиваться исходя из отчислений, которые предоставляет принимающая сторона ЧАЗ.

В ст. 341.2 ТК РФ предусматривается обязанность ЧАЗ вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника. Данное положение ТК РФ вызывает немало вопросов относительно формулировок этой записи в трудовую книжку. Поскольку ЧАЗ заключает трудовой договор с работником, то оно указывает себя в качестве работодателя. Предполагается, что законодатель внесет соответствующие уточнения в Инструкцию о порядке заполнения трудовых книжек [2].

Также не определено каким правилам внутреннего трудового распорядка (*далее - ПВТР*) подчиняется работник - ЧАЗ или заказчика? В ст. 341.2 ТК РФ и в ст. 6 законопроекта устанавливается, что заказчик имеет право требовать исполнения направляемым работником трудовых обязанностей, а также соблюдения ПВТР заказчика. Следовательно, работник подчиняется ПВТР заказчика, а не ЧАЗ, хотя он зачислен в штат именно ЧАЗ. Но если его не ознакомят с ПВТР, то какие ПВТР распространяются? Предполагается, что будут действовать ПВТР его фактического места работы.

Как прекращается данный трудовой договор? По какому основанию можно уволить работника? До сих пор не было внесено никаких изменений в ТК РФ.

Однако права и обязанности сторон в трудовых отношениях гораздо шире и богаче, чем прием-увольнение и выплата заработной платы. Но сама по себе модель заемного труда не может дать ответы на многие вопросы относительно конкретных прав и обязанностей всех трех сторон. Например: Кто выплачивает пособия по обязательному социальному страхованию? Как подсчитывается стаж работника, в том числе дающий право на досрочную пенсию? Как и кем вносятся сведения за таких работников в Пенсионный фонд России? В каком размере производятся отчисления? Предполагается, что эта обязанность лежит на ЧАЗ, но в законодательстве это не уточняется. Новые изменения также не устанавливают как реализуются права работников на участие в профсоюзных организациях. И многие другие вопросы, практически по каждой норме ТК РФ. Ответов на многие вопросы попросту нет.

Таким образом, правоотношения по регулированию предоставления труда работников (персонала) хоть и введены в законодательство РФ, но они еще требуют дополнительной регламентации. Необходимо внести соответствующие изменения в действующее законодательство и в указанный законопроект. Несмотря на существующие в юридической науке противоречия, тем не менее, введение в правовое поле РФ понятий заемного труда, договора о предоставлении труда работников (персонала) и ЧАЗ в целом даст позитивный эффект.

Источники и литература

- 1) Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" // СЗ РФ. №17. 22.04.1996. Ст. 1915.
- 2) Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.11.2003 N 5219) // Российская газета. №235. 19.11.2003.
- 3) 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)" (подготовлен Минэкономразвития России) (не внесен в ГД ФС РФ) // СПС Консультант Плюс; Федеральный портал проектов нормативных правовых актов; URL: <http://regulation.gov.ru/projects#nra=9931>.
- 4) Саликова Н.М. Заемный труд: что год грядущий нам готовит? // Бизнес, Менеджмент и Право. 2014. №2. С. 62 - 67.
- 5) Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // ЭЖ-Юрист. 2015. №33. С. 10.
- 6) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // СЗ РФ. 07.01.2002. №1(ч. 1). Ст. 3.
- 7) Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2015. №2. С. 106 - 118.