

Проблемы обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии нетипичной занятости (на основе анализа норм главы 53.1 ТК РФ)¹

Аннотация. В статье проанализированы проблемы обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии различных форм нетипичной занятости, в том числе на основе анализа норм о предоставлении труда работников (персонала). Отмечаются пробелы в законодательстве в вопросе о равном уровне оплаты труда направляемых работников по сравнению с оплатой труда основного персонала принимающей стороны, отсутствие возможности участвовать в коллективно-договорном установлении условий труда, невозможность реализации права работника на обучение и дополнительное профессиональное образование. Рассмотрена правовая позиция Конституционного Суда РФ, высказанная им в постановлении от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сысоева», относительно заключения срочного трудового договора с работниками, направляемыми к другим работодателям. Автор резюмирует, что нормы гл. 53.1 ТК РФ не обеспечивают справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии нетипичной занятости. Они могут казаться эффективными и полезными работодателям, использующим труд направляемых работников в целях минимизации расходов на персонал, но это мнимая эффективность, основанная на сиюминутных выгодах и экономии на развитии организации в перспективе. В этой связи дальнейшее развитие как законодательства, так и правоприменительной практики должно строиться на основе обеспечения действительно равного статуса основных работников и работников, привлекаемых работодателем по договору о предоставлении труда работников (персонала). В процессе исследования обоснована необходимость внесения изменений в ТК РФ.

Ключевые слова: нетипичная занятость; предоставление труда работников (персонала); условия оплаты труда работника, направляемого к принимающей стороне; необходимость обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии нетипичной занятости; срочный трудовой договор.

Для цитирования: 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. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.165.8.148-158.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-16126.

© Черных Н. В., 2020

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, директор Института частного права, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)
Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993
nvchernyh@yandex.ru

**Problems of Ensuring a Fair and Cost-Effective Balance of Interests of the Parties
to an Employment Contract in the Development of Atypical Employment
(Based on the Analysis of the Norms of Chapter 53.1 of the Labor Code of the Russian Federation)²**

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Docent, Director of the Private Law Institute, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
nvchernyh@yandex.ru

Abstract. The paper analyzes the problems of ensuring a fair and cost-effective balance of interests of the parties to an employment contract in the development of various forms of atypical employment, including those revealed through the analysis of the norms on the provision of labor to employees (personnel). There are gaps in the legislation regarding the equal level of remuneration of transferred employees in comparison with the regular staff of the receiving party; the lack of opportunities to participate in collective-contractual setting of working conditions; inability to implement the employee's right to training and additional professional education. The author examines the legal position of the Constitutional Court of the Russian Federation expressed in the decision of 19.05.2020 No. 25-P "On constitutionality test of Art. 59 part 1 para. 8 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of I. A. Sysoev" regarding the conclusion of a fixed-term contract with transferred to other employers' workers. The author concludes that the norms of Chapter 53.1 of the Labor Code of the Russian Federation do not provide a fair and cost-effective balance of interests of the parties to the employment contract in the development of atypical employment. They may seem effective and useful to employers who use their own employees' labor to minimize staff costs, but this efficiency is imaginary as it is based on short-term benefits and savings on the development of the organization in the future. In this regard, further development of both legislation and law enforcement practice should be based on ensuring a truly equal status of the regular employees and employees engaged by the employer under the contract for the provision of labor to employees (personnel). In the course of the research, the need to make changes to the Labor Code of the Russian Federation is justified.

Keywords: atypical employment; provision of labor for employees (staff); conditions of payment for an employee sent to the receiving party; need to ensure a fair and cost-effective balance of interests of the parties to the employment contract in the development of atypical employment; fixed-term employment contract.

Cite as: Chernykh NV. Problemy obespecheniya spravedlivogo i ekonomicheski effektivnogo balansa interesov storon trudovogo dogovora pri razviti netipichnoy zanyatosti (na osnove analiza norm glavy 53.1 TK RF) [Problems of Ensuring a Fair and Cost-Effective Balance of Interests of the Parties to an Employment Contract in the Development of Atypical Employment (Based on the Analysis of the Norms of Chapter 53.1 of the Labor Code of the Russian Federation)]. *Lex russica*. 2020;73(8):148-158. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.165.8.148-158. (In Russ., abstract in Eng.).

Нетипичная занятость достаточно плотно вошла в современную действительность развития рынка труда в нашей стране. С момента вступления в силу Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»³, который легализовал одну из самых необычных для российской экономики форм привлечения к труду — предоставление труда работников (персонала), прошло уже четыре года, что позволяет обобщить и

проанализировать некоторые итоги его применения.

По данным Высшей школы экономики, сейчас заемный труд используют не более 5 % организаций. Примерно у половины из них доля заемных работников составляет не более 5 %, а высокая концентрация таких ресурсов (более 20 %) характерна только для 14 % привлекающих заемный труд компаний⁴.

В качестве одного из немногих позитивных моментов, связанных с законодательным за-

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-16126.

³ СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

⁴ URL: https://www.buhgalteria.ru/news_old/detailGood.php?ELEMENT_ID=172324 (дата обращения: 20.06.2020).

креплением указанной формы нетипичной занятости, можно отметить, что введенное правовое регулирование в целом прекратило порочную практику направления работников к другому работодателю без официального оформления отношений между сторонами. До определенной степени этого удалось достичь, хотя из отдельных судебных решений видно, что предприниматели продолжают использовать различные «нелегальные» схемы оптимизации расходов на персонал, заключая, например, договор коммерческого представительства⁵.

Целью настоящего исследования является постановка проблемы обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии различных форм нетипичной занятости, в том числе на основе анализа норм гл. 53.1 ТК РФ, представляющей собой одну из самых выразительных моделей «отхода» от привычного трудового регулирования отношений между работником и работодателем.

В юридической литературе отмечается, что при внедрении новых нетипичных форм организации и использования наемного труда, основанных на расширении свободы договора, возникает проблема соотношения справедливости как принципа публичного права и свободы договора как принципа частного права⁶. Отметим, что соотношение права работодателя осуществлять предпринимательскую деятельность и в этих целях принимать необходимые управленческие и кадровые решения и права работника на социальную защиту является одним из весьма актуальных вопросов, исследуемых учеными⁷, и имеет как теоретическое, так и практическое значение.

Как указывает А. Ф. Нуртдинова, «одним из наиболее важных для развития трудового законодательства является вывод о необходимости при осуществлении правового регулирования обеспечивать баланс конституционных прав и свобод, который, в свою очередь, составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон трудового договора и участников социального партнерства»⁸.

Этот вывод был сформулирован в постановлении Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово»⁹ и в дальнейшем был перенесен в ст. 1 ТК РФ, предусматривающую в числе основных задач трудового законодательства создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

В дальнейшем Конституционный Суд РФ указывал, что такой баланс (между экономическими потребностями работодателей и необходимостью обеспечения социальной защиты работников) является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в Российской Федерации как социальном правовом государстве и составляет правовую основу справедливого согласования прав и интересов работников и работодателей как сторон в трудовом договоре¹⁰.

⁵ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.04.2018 по делу № 33-5680/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

⁶ Аникин В. Н. Категория справедливости в правовом регулировании типичной и нетипичной занятости в России // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования : материалы Международной научно-практической конференции (Пярых Гусовских чтений) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. М. : РГ-Пресс, 2020. С. 164.

⁷ Лютов Н. Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // Lex russica. 2013. № 1. С. 56—69.

⁸ Нуртдинова А. Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. 2011. № 10. С. 72.

⁹ СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 745.

¹⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 № 434-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горбунова Антона Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

Поддержание баланса прав и интересов сторон трудового договора в этой связи приобретает значение методологического подхода, который должен быть использован при разработке новых правовых моделей¹¹.

К числу таких новых правовых моделей, являющихся в трудовом законодательстве на современном этапе его развития, относятся дистанционная работа (гл. 49.1 ТК РФ) и предоставление труда работников (персонала) (гл. 53.1 ТК РФ). Кроме того, в настоящее время в Государственную Думу РФ поступил проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы», которым предусматривается обновление положений о регулировании дистанционной работы и введение нового режима — временной удаленной работы¹², что позволяет рассматривать проблему, поставленную в настоящей статье, как весьма актуальную.

Представляется, что основной идеей для всех вновь вводимых в ТК РФ особенностей регулирования труда отдельных категорий работников должна быть идея гарантированности определенного уровня трудовых гарантий для новых категорий работников, аналогичного уже закрепленному в законодательстве стандарту прав работника, невозможность его снижения в сторону ухудшения или умаления, которое объяснялось бы «спецификой» именно этой нетипичной формы занятости.

Однако анализ некоторых норм гл. 53.1 ТК РФ и Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» свидетельствует о том, что такая идея не реализована в модели правового статуса работника, направляемого для временной работы у принимающей стороны. Достаточно остро проблема обеспечения справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора проявляется в механизме установления заработной платы привлеченного персонала, в идеале равнозначной заработной плате основных работников.

Для обеспечения такой равнозначности в ст. 341.1 ТК РФ установлено, что условия оплаты труда по трудовому договору с работником,

направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию. Если работник направляется на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, соответствующие компенсации устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Безусловно, правоприменителями осознается высокая степень декларативности вышеуказанных норм. Частное агентство занятости и принимающая сторона находятся в юридически равном положении, основываемом на заключении гражданско-правового договора, однако статус исполнителя услуг (а именно таким образом квалифицируется в судебной практике договор о предоставлении труда работников (персонала)¹³), в финансовом отношении зависимого от заказчика таковых, накладывает свой отпечаток на вероятность отражения в договоре о предоставлении труда работников (персонала) конкретных механизмов контроля за достоверностью информации, предоставляемой направляющей стороной. Таким образом, принимающая сторона при заключении договора может заявить любую заработную плату для привлекаемых работников, не предоставив подтверждения того, что эта заработная плата действительно равнозначна заработной плате основного персонала.

Кроме того, определенную проблему представляет то обстоятельство, что закон не накладывает на стороны, заключившие договор о предоставлении труда работников (персонала), императивную обязанность пересматривать условия такого договора при изменении условий оплаты труда основного персонала.

Указанный пробел в законодательстве очень ярко проявился в ситуации с невыплатами «путинских» надбавок работникам младшего медицинского персонала, привлеченным к работе в городской клинической больнице № 40.

Так, весной 2020 г. в сети Интернет была обнародована информация о невыплате мед-

¹¹ Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 72.

¹² Проект федерального закона № 973264-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной и удаленной работы» // СПС «КонсультантПлюс».

¹³ Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 09.04.2019 по делу № А33-24085/2018 // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

сестрам, работающим с коронавирусными больными¹⁴, доплат, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 12.04.2020 № 484 «Об утверждении Правил предоставления в 2020 году иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, в целях софинансирования в полном объеме расходных обязательств субъектов Российской Федерации, возникающих при осуществлении выплат стимулирующего характера за выполнение особо важных работ медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании медицинской помощи гражданам, у которых выявлена новая коронавирусная инфекция COVID-19»¹⁵.

В дальнейшем выяснилось, что работодателем в отношении этой медсестры выступала компания АРНИ, которая, согласно информации на ее официальном сайте, более 5 лет успешно работает в сфере административно-хозяйственного аутсорсинга, предоставляя лечебно-профилактическим учреждениям услуги по выполнению функций младшего медицинского персонала, медицинскому уходу, содержанию и дезинфекции помещений, благоустройству и содержанию прилегающих территорий¹⁶. В этой связи работники остались без правовой защиты, чего можно было бы избежать, если бы принимающая и направляющая стороны были бы обязаны внести соответствующие изменения в договор о предоставлении труда работников (персонала).

Закрепление в гл. 53.1 ТК РФ положения об обязанности сторон изменять условия договора о предоставлении труда работников (персонала) и трудового договора, заключенного между частным агентством занятости и работником, имеет важное значение и для реализации поло-

жений ст. 134 ТК РФ об индексации заработной платы.

Системное толкование ст. 134 ТК РФ с учетом позиций Конституционного Суда РФ о том, что индексация обеспечивается всем работающим по трудовому договору¹⁷, и Верховного Суда РФ о праве организаций, не финансируемых из средств бюджетов, самостоятельно определять периодичность и формы индексации¹⁸, устанавливает обязанность работодателя производить индексацию заработной платы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В этой связи в договоре о предоставлении труда работников (персонала) должно содержаться обязательство пересмотреть условия договора о заработной плате принимаемых работников в случае проведения индексации заработной платы основным работникам или иного способа повышения их заработной платы.

Применительно к вопросам заработной платы работников частного агентства занятости следует отметить еще одну проблему, связанную с невозможностью распространения на работников, занятых в частных агентствах занятости, соглашений и коллективных договоров, действующих в отношении работников принимающей стороны.

Анализируя механизм распространения на работодателей соглашений, предусмотренный ст. 48 ТК РФ, мы приходим к выводу, что, как правило, частные агентства занятости 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, улучша-

¹⁴ URL: <https://openmedia.io/news/n3/medsestry-massovo-uvolnyayutsya-iz-kommunarki-iz-za-bardaka-i-nizkix-zarplat-putinskix-nadbavok-im-ne-dali/> (дата обращения: 20.06.2020).

¹⁵ Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 13.04.2020.

¹⁶ URL: <http://www.arni-service.ru> (дата обращения: 20.06.2020).

¹⁷ Определение Конституционного Суда РФ от 28.11.2019 № 3163-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Кирияновой Людмилы Павловны на нарушение ее конституционных прав статьями 130 и 134 Трудового кодекса Российской Федерации» // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

¹⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.04.2017 № 18-КГ17-10 // Документ опубликован не был. СПС «КонсультантПлюс».

ющие положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Кроме того, если заострить внимание на возможности распространения на частные агентства занятости действия отраслевого соглашения, принятого на федеральном уровне, то следует сделать вывод о невозможности применения положений ст. 48 ТК РФ в отношении частных агентств занятости, поскольку предложение федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, будет адресовано работодателям, осуществляющим деятельность в соответствующей отрасли, а частное агентство занятости, как правило, не имеет отраслевой принадлежности, «поставляя» любой персонал в зависимости от заявок заказчика. В этой связи трудовое законодательство (ст. 48 ТК РФ) должно быть пересмотрено в части возможности распространения на частное агентство занятости положений отраслевого соглашения, заключаемого на федеральном уровне, в случае, если преобладающая доля работников частного агентства занятости (более 50 %) занята в определенной отрасли, соответствующей сфере действия этого соглашения. Указанные изменения будут способствовать повышению уровня правовой защиты работников частных агентств занятости, унификации условий труда работников отрасли и установлению единой системы социальных гарантий для всех трудящихся, работающих в одинаковых производственных условиях¹⁹, реализации принципа равной оплаты за труд равной ценности.

Аналогичные нормы могли бы быть приняты и в отношении распространения на направляемых работников условий коллективного договора, действующего в принимающей организации.

В настоящее время ни ТК РФ, ни Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» не упоминают о необходимости обеспечить права работника на участие в коллективно-договорном процессе и о распространении на него коллективного до-

говора, заключенного принимающей стороной со своими работниками. Вместе с тем, как указывает А. Ф. Нуртдинова, «решение этих вопросов Международная организация труда считает важным и полагает, что в отношении свободы объединения и ведения коллективных переговоров так же, как в отношении продолжительности рабочего времени, безопасности и гигиены труда, возмещения вреда, причиненного здоровью работника и др., государство, ратифицировавшее Конвенцию № 181 Международной организации труда “О частных агентствах занятости”, должно принимать необходимые меры, обеспечивающие адекватную защиту работников»²⁰. В настоящее время Российская Федерация не ратифицировала названную Конвенцию, однако внесение изменений в национальное законодательство, связанное с закреплением положения о распространении на направляемых работников условий коллективного договора, действующего в принимающей организации, возможно осуществить и без ее ратификации.

Нами, безусловно, осознаются сложности в практической реализации предложения распространять на привлекаемых работников положения коллективного договора принимающей стороны. Так, неясен механизм представительства интересов временных работников, который, впрочем, может быть преодолен вступлением таких работников в профсоюз работников, работающих у фактического работодателя. Кроме того, определенную проблему представляют разные «жизненные циклы» процесса заключения и действия коллективного договора и привлечения к труду работников. Как правило, коллективный договор принимается на три года, в то время как период привлечения к работе «заемного» персонала существенно меньше (до 9 месяцев), поэтому в большинстве случаев при разработке положений коллективного договора интересы таких «временных» работников просто не будут учтены.

Кроме того, обращает на себя внимание тот факт, что некоторые нормы законодательства предполагают, что не всегда профсоюзы, пред-

¹⁹ Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2007 № 723-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы администрации муниципального образования “КОТЛАС” и муниципального учреждения “Служба благоустройства МО “КОТЛАС” на нарушение конституционных прав и свобод положениями частей седьмой и восьмой статьи 48 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

²⁰ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Т. Ю. Коршунова [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М. : Контракт, 2019.

ставляющие работников организации, будут рады приему на работу временных работников.

Так, пунктом 10 ст. 18.1. Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусмотрено, что решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимается с учетом мнения профсоюза, если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала), превышает 10 % от среднесписочной численности работников принимающей стороны.

Получается, что указанная норма введена для того, чтобы профсоюзы «защищали» основных работников от чрезмерного использования временно привлекаемых работников, что свидетельствует об определенной конкурентной борьбе между основными (главными) работниками и сторонними (второстепенными) работниками. В условиях нехватки рабочих мест основные работники могут воспринимать временных работников как демпингующих соперников, готовых выполнять ту же работу за меньшую заработную плату. Вряд ли это будет способствовать выработке общей позиции для представительства интересов работников, временно направляемых на работу к другому работодателю. Вместе с тем А. М. Лушников указывает, что «в некоторых странах (Бельгия, Франция, Испания) на уровне коллективно-договорной практики предпринимаются попытки обеспечить равенство трудовых прав различных категорий работников путем распространения условий коллективных договоров на всех работников без исключения»²¹.

Отметим, что проблема с представительством коллективных интересов работников в

той или иной степени характерна и для других видов нетипичной занятости. В европейских странах уже существуют прецеденты заключения коллективных договоров с работниками, работающими через интернет-платформы²². В нашей стране также есть примеры отстаивания «нетипичными» работниками своих прав с помощью таких способов, как невыход на работу (вряд ли эти действия в отсутствие трудовых отношений между сторонами можно назвать забастовкой)²³.

Следующая проблема в обеспечении справедливости и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора выявляется в контексте заключения с работником, направляемым к принимающей стороне, срочного трудового договора на период выполнения заведомо определенной работы (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ)²⁴. По условиям такого срочного трудового договора окончание заведомо определенной работы определяется моментом получения от принимающей стороны соответствующего уведомления (заявки) о том, что потребность в работнике отпала, что является, в свою очередь, основанием для прекращения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия. При этом все попытки «временных работников» оспорить заключение срочного трудового договора даже до появления в законодательстве норм о предоставлении труда работников (персонала) остались безуспешными²⁵.

В этой связи представляет интерес вопрос о продолжении применения частными агентствами занятости положений абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ после принятия постановления Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого

²¹ Лушников А. М. Нетипичные трудовые правоотношения в контексте современных социально-экономических процессов: новации и традиции // Вестник трудового права и права социального обеспечения. 2017. № 11. С. 11—12.

²² См., например: *Vandaele K.* Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. European Trade Union Institute. Working paper № 5. Brussels, 2018.

²³ *Кирьянов Р., Скрынникова А., Калюков Е.* Профсоюз сообщил о забастовке курьеров Delivery Club // URL: <https://www.rbc.ru/society/07/07/2020/5f048c0a9a79478e576333f7> <https://www.rbc.ru/society/07/07/2020/5f048c0a9a79478e576333f7> (дата обращения: 18.07.2020).

²⁴ Определение Московского городского суда от 26.04.2019 по делу № 4г-4672/2019 // СПС «Гарант»; Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2017 № 33-2774/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

²⁵ Кассационное определение Волгоградского областного суда от 17.08.2011 по делу № 33-11021/11 // СПС «КонсультантПлюс»; апелляционное определение Пензенского областного суда от 22.12.2015 по делу № 33-3675 // СПС «КонсультантПлюс».

части первой ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И. А. Сыроева»²⁶.

Конституционный Суд РФ рассмотрел заявление гражданина И. А. Сыроева, работавшего охранником и уволенного в связи с истечением срока трудового договора, поскольку с его работодателем был прекращен договор на оказание охранных услуг. Установив, что предмет заключенного договора (договора на оказание охранных услуг) соответствует уставным целям организации, и придя к выводу, что надлежащее исполнение таким работодателем обязанности по предоставлению своим работникам работы, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами, предполагает в числе прочего своевременное заключение им с иными участниками гражданского оборота договоров возмездного оказания услуг, Конституционный Суд РФ пришел к выводу, что «истечение срока действия отдельного договора возмездного оказания услуг, как правило, не свидетельствует ни о прекращении работодателем — исполнителем услуг своей уставной деятельности в целом, ни о завершении работы его работниками, обеспечивающими исполнение обязательств работодателя по такому гражданско-правовому договору, а потому и не освобождает работодателя от обязанности предоставить работникам работу в соответствии с трудовой функцией, предусмотренной заключенными с ними трудовыми договорами. В случае же невозможности предоставления указанным работникам такой работы и, как следствие, возникновения у них вынужденной приостановки работы работодатель обязан оплатить им время простоя в соответствии с законодательством (ст. 157 ТК РФ). При этом в данной ситуации изменение условий заключенных с работниками трудовых договоров, а равно и увольнение работников возможны только по основаниям и в порядке, предусмотренным трудовым законодательством», то есть, например, в связи с сокращением численности (штата) работников.

Следует отметить, что рассматриваемый Конституционным Судом РФ случай с трудо-

выми отношениями охранника И. А. Сыроева поразительно точно описывает модель взаимоотношений между частным агентством занятости, принимающей стороной и направляемым работником. Именно временной связью с принимающей стороной, выраженной в сроке договора о предоставлении персонала, частное агентство занятости и обосновывает срочный характер взаимоотношений со своим работником, несмотря на то, что прямого указания на возможность заключения срочного трудового договора с «заемными» работниками в законодательстве нет (за исключением ч. 3 ст. 341.2 ТК РФ).

Каким образом теперь изменится практика работы частных агентств занятости и изменится ли?²⁷ Станут ли частные агентства занятости заключать трудовые договоры на неопределенный срок со своими работниками, а при невозможности предоставить им работу — применять к ним, например, сокращение численности (штата) или увольнять по соглашению сторон?

Выразим сомнение, что все произойдет именно так. Появление таких субъектов на рынке труда, как частные агентства занятости, вызвано потребностями бизнеса сэкономить на персонале. Но и само частное агентство занятости, осуществляя свою деятельность, квалифицируемую как оказание услуг, также имеет цель извлечения прибыли, поэтому оно будет максимально снижать свои издержки на персонал.

Возможно, следует ожидать исков от работников частных агентств занятости, с которыми будут заключены срочные трудовые договоры, в части оспаривания правомерности увольнения со ссылкой на необходимость толкования абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ таким образом, каким это отражено в постановлении Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П. Однако воздействие на поведение работодателя через те или иные тенденции рассмотрения трудовых споров — весьма небыстрый процесс. Вместе с тем неэффективным представляется и введение императивного запрета на заключение срочных трудовых договоров с работниками частных агентств занятости. Подобный запрет

²⁶ СЗ РФ. 2020. № 21. Ст. 3375.

²⁷ Здесь, конечно, можно ставить вопрос шире: как изменится практика работы всех работодателей, использующих в качестве основания для заключения срочных трудовых договоров абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ в ситуациях, аналогичных той, которая была рассмотрена Конституционным Судом РФ? Некоторые практикующие юристы уже говорят о «тихом убийстве срочных трудовых договоров». См., например: URL: https://zakon.ru/blog/2020/07/23/pro_tihoe_ubijstvo_srochnyh_trudovyh_dogovorov (дата обращения: 23.07.2020).

не соответствует смыслу ст. 58 и 59 ТК РФ, существенно ограничивая свободу трудового договора сторон.

Рассмотрим еще один аспект, связанный с особенностями труда работников частных агентств занятости, показывающий ухудшение их правового статуса по сравнению с основными работниками принимающей стороны.

Профессором М. В. Лушниковой была обоснована авторская концепция личных преимущественных трудовых прав, к которым она относит «право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, право на трудоустановочную информацию, право на неприкосновенность личной жизни и защиту персональных данных, право на продвижение по работе, на оценку и признание трудовых заслуг, достижений, право на защиту достоинства в период трудовой деятельности и защиту от моббинга (морального преследования на работе), право на психологически комфортную трудовую среду»²⁸.

Самый беглый анализ норм о труде привлеченных работников приведет нас к мысли о том, что реализовать некоторые из названных прав «временному работнику» будет очень сложно, если не невозможно. Так, право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, с одной стороны, представляется вполне применимым в контексте привлеченного персонала. Зачастую принимающая сторона бывает заинтересована в обучении и поддержании определенного уровня квалификации у работников. Однако практическая реализация этого права заставляет задуматься — а какому работодателю — «юридическому» или «фактическому» — придется нести расходы на обучение персонала? Как работнику реализовать право на психологически комфортную трудовую среду, если юридический работодатель не имеет возможности контролировать непосредственный трудовой процесс, а обращение к принимающей стороне с жалобами и претензиями законодательно не урегулировано? Механизмы продвижения по работе также прак-

тически закрыты для временных работников. Работодатель, использующий их труд, видит в них временную и нестабильную рабочую силу, зачастую привлекаемую на неквалифицированные работы. Можно, конечно, предположить, что работник, обладающий хорошими деловыми качествами, будет замечен фактическим работодателем и принят при наличии возможности в основной штат, но едва ли на это можно рассчитывать в каждой ситуации. Пока практика свидетельствует об обратном.

Подводя итоги проведенному исследованию, хотелось бы привести слова Ю. В. Воронина и А. В. Столярова о том, что «способность страны обеспечить адекватную занятость и социальную защиту работникам с различными формами занятости станет лакмусовой бумажкой для проверки ее готовности к идущей трансформации рынка труда. Обеспечение социальной защиты работников, вовлеченных как в новые, так и в ранее существовавшие формы занятости, характеризующиеся высокой уязвимостью, волатильностью и подверженностью различным рискам, приобретает сегодня решающее значение»²⁹. Неслучайно в докладе Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда МОТ «Работать ради лучшего будущего» речь идет о возрождении общественного договора, который обеспечивал бы работникам справедливую долю экономического прогресса, уважение их прав и защиту от рисков в обмен на их дальнейший вклад в развитие экономики³⁰. В этой связи нормы гл. 53.1 ТК РФ, на наш взгляд, не обеспечивают справедливого и экономически эффективного баланса интересов сторон трудового договора при развитии нетипичной занятости. Они могут казаться сколь угодно эффективными и полезными работодателям, использующим труд направляемых работников в целях минимизации расходов на персонал, но это мнимая эффективность, основанная на сиюминутных выгодах и экономии на развитии организации в перспективе. В этой связи дальнейшее развитие как законода-

²⁸ Лушникова М. В. Личные преимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 1. С. 17—20.

Мы не ставим своей задачей подтверждение или опровержение указанной концепции, а используем ее для более глубокого понимания проблематики, заявленной для нашего исследования.

²⁹ Воронин Ю. В., Столяров А. В. К вопросу о выработке нового общественного договора // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования. С. 14.

³⁰ URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_663000.pdf (дата обращения: 18.07.2020).

тельства, так и правоприменительной практики должно строиться на основе обеспечения действительно равного статуса основных работников и работников, привлекаемых работодателем по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Отметим, что в Указе Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях раз-

вития Российской Федерации на период до 2030 года»³¹ в качестве одной из национальных целей развития указан достойный, эффективный труд и успешное предпринимательство. Полагаем, что пора рассматривать эти цели не в противопоставлении, а в неразрывном единстве как взаимообуславливающие, взаимовлияющие явления.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Аникин В. Н. Категория справедливости в правовом регулировании типичной и нетипичной занятости в России // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования : материалы Международной научно-практической конференции (Пярых Гусовских чтений) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — М. : РГ-Пресс, 2020. — С. 162—167.
2. Воронин Ю. В., Столяров А. В. К вопросу о выработке нового общественного договора // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования : материалы Международной научно-практической конференции (Пярых Гусовских чтений) / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. — М. : РГ-Пресс, 2020. — С. 6—15.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е. Г. Азарова, М. А. Бочарникова, Т. Ю. Коршунова [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 8-е изд., испр., доп. и перераб. — М. : Контракт, 2019. — 1254 с.
4. Лушников А. М. Нетипичные трудовые правоотношения в контексте современных социально-экономических процессов: новации и традиции // Вестник трудового права и права социального обеспечения. — 2017. — № 11. — С. 7—23.
5. Лушникова М. В. Личные неимущественные трудовые права в XXI веке // Трудовое право в России и за рубежом. — 2020. — № 1. — С. 17—20.
6. Лютов Н. Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект // Lex russica. — 2013. — № 1. — С. 56—69.
7. Нуртдинова А. Ф. Значение решений Конституционного Суда РФ для совершенствования трудового законодательства // Журнал российского права. — 2011. — № 10. — С. 68—79.
8. Vandaele K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. European Trade Union Institute. Working paper № 5. — Brussels, 2018. — 33 p.

Материал поступил в редакцию 23 июля 2020 г.

REFERENCES

1. Anikin VN. Kategoriya spravedlivosti v pravovom regulirovanii tipichnoy i netipichnoy zanyatosti v Rossii [Category of fairness in the legal regulation of typical and atypical employment in Russia]. In: Lyutov NL, Suleymanova FO, editors. Tipichnaya i netipichnaya zanyatost: perspektivy issledovaniy i regulirovaniya : materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Pyatykh Gusovskikh chteniy) [Typical and atypical employment: prospects for research and regulation: proceedings of the international scientific and practical conference (Fifth Gusov' Readings)]. Moscow: RG-Press; 2020. P. 162-167. (In Russ.)
2. Voronin YuV, Stolyarov AV. K voprosu o vyработке novogo obshchestvennogo dogovora [On the issue of developing a new social contract]. In: Lyutov NL, Suleymanova FO, editors. Tipichnaya i netipichnaya zanyatost: perspektivy issledovaniy i regulirovaniya : materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii (Pyatykh Gusovskikh chteniy) [Typical and atypical employment: prospects for research and regulation:

³¹ РГ. № 159. 22.07.2020.

- proceedings of the international scientific and practical conference (Fifth Gusov' Readings)]. Moscow: RG-Press; 2020. P. 6-15. (In Russ.)
3. Azarova EG, Bocharnikova MA, Korshunova TYu, et al. Kommentariy k Trudovomu kodeksu Rossiyskoy Federatsii (postateynny) [Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article by article)]. Orlovskiy YuP, editor. 8th ed., rev. and suppl. Moscow: Kontrakt; 2019. (In Russ.)
 4. Lushnikov AM. Netipichnye trudovye pravootnosheniya v kontekste sovremennykh sotsialno-ekonomicheskikh protsessov: novatsii i traditsii [Atypical employment relationships in the context of contemporary socio-economic processes: innovations and traditions]. *Vestnik trudovogo prava i prava sotsialnogo obespecheniya*. 2017;11:7-23. (In Russ.)
 5. Lushnikova MV. Lichnye neimushchestvennye trudovye prava v XXI veke [Personal non-property labor rights in the 21st century]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labour Law in Russia and Abroad]*. 2020;1:17-20. (In Russ.)
 6. Lyutov NL. Problema kollizii sotsialnykh prav rabotnikov i ekonomicheskikh prav rabotodateley v korporativnoy deyatel'nosti: sravnitel'no-pravovoy aspekt [The problem of conflict of social rights of employees and economic rights of employers in corporate activities: comparative legal aspect]. *Lex russica*. 2013;1:56-69. (In Russ.)
 7. Nurtdinova AF. Znachenie resheniy Konstitutsionnogo Suda RF dlya sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatel'stva [Significance of decisions of the Constitutional Court of the Russian Federation for improving labor legislation]. *Zhurnal Rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*. 2011;10:68-79. (In Russ.)
 8. Vandaele K. Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. European Trade Union Institute. Working paper No. 5. Brussels, 2018.