

# ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ (ПЕРСОНАЛА) КАК НЕТИПИЧНАЯ ФОРМА ЗАНЯТОСТИ<sup>1</sup>

**Аннотация.** В статье рассмотрены отношения между работником, направляющей стороной и принимающей стороной при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала) и трудового договора между работником и направляющей стороной — частным агентством занятости. Отмечается, что предоставление труда работников (персонала) является одной из легализованных в Российской Федерации форм нетипичной занятости, рассматриваются признаки указанных отношений. Обозначается проблема «прекаризации» труда работников, временно направляемых к принимающей стороне, рассматриваются механизмы защиты работников от ухудшения их правового положения, отмечается их неэффективность. Рассматриваются вопросы, связанные с видоизменением традиционных подходов к регулированию трудовых отношений с работниками, временно направляемыми к другому субъекту, выполняющему функции работодателя; отмечаются проблемы реализации коллективных прав работников, отказ от использования традиционных механизмов привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности; выявляется «расщепление» статуса работодателя между направляющей и принимающей стороной.

**Ключевые слова:** договор о предоставлении труда работников (персонала); частное агентство занятости; нетипичные формы занятости; «прекаризация» труда работников, временно направляемых к принимающей стороне; срочный трудовой договор; право на участие в социальном партнерстве; распределение обязанностей по охране труда между принимающей стороной и частным агентством занятости.

**DOI: 10.17803/1729-5920.2019.153.8.063-073**

Противостояние между экономическими интересами работодателя и потребностями в социальной защите работника всегда было свойственно трудовому праву. Как отмечает Р. З. Лившиц, «интересы работодателя составляют производственную сторону трудовых отношений, интересы работника — их социальную сторону. Противоречие социального и производственного элементов — неизбежное

противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его генетическом коде»<sup>2</sup>.

В современных условиях обостряющейся конкуренции эти противоречия усиливаются, толкая работодателей на поиск новых форм оптимизации расходов на заработную плату, страховые взносы и иные социальные обязательства. Кроме того, работодателя привлекает использование новых способов гибкого и бы-

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 18-29-16126.

<sup>2</sup> Трудовое право России / под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. М., 1998. С. 6.

© Черных Н. В., 2019

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

строго реагирования на изменяющиеся условия рынка путем увеличения и (или) сокращения численности персонала в зависимости от потребностей производства<sup>3</sup>, не сопровождающиеся при этом сложными, затратными или длительными административными процедурами.

Одной из самых кардинальных форм такой оптимизации, легализованной в недавнее время в России, является возможность заключения между работодателем и частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала).

Соответствующие изменения в ТК РФ и Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (далее — Закон о занятости)<sup>4</sup>, а также в иные нормативные правовые акты были внесены Федеральным законом от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее — Закон № 116-ФЗ), вступившим в силу 01.01.2016<sup>5</sup>.

Примечательно, что, в отличие от другого вида легализованной формы нетипичной занятости в Российской Федерации — дистанционного труда, нормы о котором попали только в разд. XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК РФ, нормы о направлении работников к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) для адаптации в законодательство потребовали внесения изменений и в нормы общей

части трудового законодательства — ст. 15 и 56 ТК РФ.

Так, статьи 15 и 56 ТК РФ были дополнены указанием на то, что трудовая функция работника выполняется им «в интересах, под управлением и контролем работодателя» (ст. 5 Закона № 116-ФЗ)<sup>6</sup>. При этом п. 1 ст. 18.1 Закона о занятости определяет осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) как направление временно работодателем (далее также — направляющая сторона<sup>7</sup>) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателем данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Как отмечает И. А. Костян, «по договору о предоставлении труда работников (персонала) работодатель не только оказывает услугу по подбору и предоставлению персонала, но и фактически ставит задачу передать одновременно с персоналом и свои права по организации и управлению их трудом»<sup>8</sup>.

Единообразная оценка последствий принятия Закона № 116-ФЗ в сфере ученых-трудовиков еще не сформировалась. В юридической периодике можно найти примеры резкой критической оценки легализации «заемного труда»<sup>9</sup>, умеренной похвалы и поддержки положений Закона № 116-ФЗ<sup>10</sup> или констатации того

<sup>3</sup> Саликова Н. М. «Заемный труд», или использование труда работников по договору о предоставлении персонала // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2015. № 4 (33). С. 45.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>5</sup> СЗ РФ. 2014. № 19. Ст. 2321.

<sup>6</sup> Отметим, что указанный признак трудового правоотношения пока не используется судами при рассмотрении споров по переключению гражданско-правового договора в трудовой договор. См. подробнее: Лютов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7—11.

<sup>7</sup> Под направляющей стороной в настоящей публикации понимается частное агентство занятости, так как автором не разделяется позиция о возможности других юридических лиц заключать договоры о предоставлении труда работников (персонала) до принятия федерального закона, указанного в ст. 341.3. ТК РФ.

<sup>8</sup> Костян И. А. Вопросы легализации заемного труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2007. № 10.

Отметим справедливости ради, что существует и противоположная точка зрения о том, что направляющая сторона не делегирует принимающей стороне своих полномочий. См.: Герман П., Бережнов А. А. Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 54—59.

<sup>9</sup> Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. № 5. С. 9.

<sup>10</sup> Зайцева Л. В., Чукарев А. А. Частные агентства занятости и заемный труд в России: сравнительно-правовое исследование // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. № 1. С. 84—94; По-

обстоятельства, что его положения несовершенно и нуждаются в дальнейшей доработке<sup>11</sup>.

По нашему мнению, появление рассматриваемых в настоящей публикации норм о предоставлении труда работников (персонала) образует прежде всего определенный вызов традиционным подходам к роли защитной (социальной) функции трудового права. В теории трудового права отмечается, что указанная функция реализуется через воздействие на общественные отношения, связанные с защитой здоровья работников, закреплением и защитой их трудовых прав и интересов, улучшением условий труда<sup>12</sup>.

Вместе с тем, вводя в трудовое законодательство нормы об особенностях регулирования труда работников, направляемых своим работодателем временно к другим физическим и юридическим лицам для выполнения трудовой функции, законодатель не может не замечать, что часть трудовых прав этих работников остается нереализованной.

А. Ф. Нуртдинова и Л. А. Чиканова в свое время заявляли о безнравственном характере отношений, при которых человек, «передаваемый в аренду», низводится до понятия вещи, имущества, рассматривается работодателем как средство производства<sup>13</sup>.

Отметим, что многие виды нетипичной занятости характеризуются таким свойством, как прекаризация, которой свойственны, по мнению Э. А. Мжаванадзе, следующие черты:

- нерегулярная или временная занятость, основанная на заключении с работником срочного трудового договора;
- рабочее время непредсказуемо или может меняться согласно воле работодателя;
- заработная плата «нетипичных» работников ниже уровня, предусмотренного для постоянных работников;

- трудовые функции и (или) задания могут меняться согласно воле работодателя;
- нечетко прописанный или неясно выраженный трудовой договор;
- малые или вообще отсутствующие социальные гарантии (отсутствие оплачиваемых больничных листов, отпусков по уходу за ребенком, отпуска по беременности и родам и пр.);
- значительные риски здоровью и безопасности ввиду опасных условий труда<sup>14</sup>.

Безусловно, предоставлению труда работников (персонала) как нетипичной форме занятости свойственны некоторые из отмеченных выше свойств, в частности, срочный характер отношений между частным агентством занятости и работником.

А. М. Лушников и Л. С. Кириллова полагают, что усиление гибкости в регулировании трудовых отношений и появление новых форм нетипичной занятости ставит на повестку дня вопрос о пределах гибкости (нетипичности), в качестве которых должны выступить прежде всего: 1) общепризнанные нормы и принципы международного трудового права, а равно 2) отраслевые принципы (запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет принудительного труда и др., 3) установленный законом минимальный уровень трудовых прав и гарантий (национальные стандарты трудовых прав)<sup>15</sup>.

По нашему мнению, пределы гибкости нетипичных отношений изложены А. М. Лушниковым и Л. С. Кирилловой достаточно абстрактно и широко, в силу чего могут быть легко преодолены частными агентствами занятости и принимающей стороной.

Справедливости ради следует отметить, что законодатель пытался минимизировать негативные последствия, связанные с возможным неравным статусом «временного» и основного

тапова Н. Д. Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости // Российский журнал правовых исследований. 2016. № 3 (8). С. 132.

<sup>11</sup> Цыпкина И. С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 3. С. 166.

<sup>12</sup> Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб.: Издательство Р. Асланова «Юридический центр-Пресс», 2006. С. 339.

<sup>13</sup> Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Указ. соч. С. 9.

<sup>14</sup> Мжаванадзе Э. А. Трудовой договор и нетипичные формы занятости // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 8. С. 987—993.

<sup>15</sup> Лушников А. М., Кириллова Л. С. Нетипичные трудовые договоры: гибкость и стабильность юридической конструкции // Вестник Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова. Серия: Гуманитарные науки. 2017. № 2 (40). С. 49.

работника принимающей стороны, в том числе указанные выше при описании свойств «прекаризации» путем включения в трудовое законодательство отдельных норм, носящих в определенном смысле гарантийный характер.

К их числу следует, по нашему мнению, отнести<sup>16</sup>:

- часть 2 ст. 341.1. ТК РФ, устанавливающую принцип равной оплаты для работника, направляемого для работы у принимающей стороны по сравнению с постоянным работником принимающей стороны, выполняющим такую же трудовую функцию и имеющим такую же квалификацию;
- часть 3 ст. 341.1. ТК РФ, предусматривающую, что компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются соответственно характеристикам условий труда на рабочем месте у принимающей, а не у направляющей стороны;
- часть 5 ст. 341.2. ТК РФ, устанавливающую обязанность частного агентства занятости заключить с работником дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием необходимых сведений о принимающей стороне;
- часть 10 ст. 341.2. ТК РФ, закрепляющую функцию контроля частного агентства занятости за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права;
- статью 341.5 ТК РФ, устанавливающую субсидиарную (дополнительную) ответственность принимающей стороны по обязательствам направляющей стороны, в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока, соответственно, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Признавая положительное значение отражения в ТК РФ вышеуказанных положений, от-

метим, что самые действенные из них — нормы о равной заработной плате и об осуществлении частным агентством занятости функций контроля за деятельностью принимающей стороны — не имеют четкого механизма реализации. Так, законодательство не устанавливает, каким образом частное агентство занятости получает от принимающей стороны информацию о заработной плате ее работников и имеет ли возможность проверки такой информации, каким образом частное агентство занятости будет осуществлять контроль за организацией, которая, по сути, является заказчиком ее услуг по договору о предоставлении труда работников (персонала) и в силу этого может оказывать определенное давление на частное агентство занятости.

Возможно, законодатель имел в виду, что стороны должны урегулировать эти вопросы при заключении договора о предоставлении труда работников (персонала), однако такой подход ставит реализацию норм, защищающих работника, в зависимость от поведения третьих лиц, что не может рассматриваться как эффективный механизм защиты прав работников.

На практике можно встретить примеры отражения в договоре о предоставлении труда работников (персонала) функций частного агентства занятости по осуществлению контроля за действиями принимающей стороны. Так, в договоре № 5501/105/5948/31705690083 от 01.11.2017, заключенном между АО «Завод № 9» («Заказчик») и ООО «Частное агентство занятости «ЕВРАЗ» («Исполнитель») предусмотрено, что Исполнитель имеет право ежемесячно inspectировать условия, в которых осуществляет деятельность предоставленный персонал (п. 3.2.1 договора), запрашивать у Заказчика сведения о производственной деятельности предоставленного персонала (3.2.2 договора)<sup>17</sup>. Однако этот пример, возможно, следует рассматривать в качестве единичного случая реализации ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ, не отличающейся особой убедительностью, так как ежемесячный контроль и механическое запрашивание сведений о производственной деятельности может совершенно не отражать реальное состояние дел у принимающей стороны<sup>18</sup>.

<sup>16</sup> Нормы указываются нами в порядке закрепления их в гл. 53.1. ТК РФ.

<sup>17</sup> URL: <http://zakupki.gov.ru/223/purchase/public/purchase/info/documents.html?regNumber=31705690083> (дата обращения: 10.06.2019).

<sup>18</sup> В указанном договоре есть любопытный пример «присвоения» частным агентством занятости тех прав, которые в соответствии с ТК РФ принадлежат работникам. Так, пунктом 3.2.3. договора предусмотрено,



Таким образом, следует сделать вывод, что гарантийные нормы, устанавливающие защитные механизмы для работника, сформулированы в законодательстве в достаточно общем виде, конкретный порядок их реализации в ТК РФ не закреплён, но зависит от усмотрения работодателя и принимающей стороны, в связи с чем может в договоре отсутствовать, что приводит к невозможности их осуществления.

Отметим, что в проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)»<sup>19</sup> расширяется перечень сведений, которые работодатель обязан включать в дополнительное соглашение к трудовому договору направляемого работника.

Так, в дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть указаны:

- сведения о принимающей стороне, включая ее наименование, место, дату заключения, номер и срок действия договора о предоставлении работников (персонала);
- условия выполнения работником определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;
- срок направления;
- место работы;
- условия труда и отдыха;
- условия оплаты труда в период работы у принимающей стороны;
- распределение обязанностей работодателя в период осуществления работником трудо-

вой функции у принимающей стороны между направляющей стороной и принимающей стороной.

Полагаем, что указанные изменения улучшат положение работника за счет большей конкретизации условий трудового договора, заключаемого с работником.

Теперь рассмотрим практику применения норм гл. 53.1 ТК РФ, свидетельствующую о явной «прекаризации» статуса временно направляемого работника (по отношению к основному работнику у принимающей стороны).

С работником, направляемым к принимающей стороне, заключается, как правило, срочный трудовой договор на период выполнения заведомо определенной работы (абз. 8 ч. 1 ст. 59 ТК РФ)<sup>20</sup>.

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 безуспешными<sup>21</sup>.

Вместе с тем в юридической литературе отмечается, что срочный характер трудовых отношений в настоящее время рассматривается как один из аспектов нестабильной, неустойчивой занятости<sup>22</sup>, существенно ослабляющей правовое положение наемного работника.

что в случае задержки Заказчиком оплаты за предоставленные услуги в установленные договором сроки, Исполнитель (частное агентство занятости) вправе приостановить выполнение работ персоналом, уведомив об этом Заказчика в письменной форме не менее чем за 14 календарных дней. Аналогия со ст. 142 ТК РФ очевидна, однако применение указанной статьи возможно только в отношениях «классического» работника со своим работодателем.

<sup>19</sup> Проект федерального закона подготовлен Минэкономразвития России по состоянию на 27.05.2019 // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>20</sup> 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».

<sup>21</sup> 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».

<sup>22</sup> Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20—23.

Работники, направляемые временно частным агентством занятости к принимающей стороне, не включаются в коллектив принимающей стороны, возможности реализации ими своих коллективных прав серьезно ограничены. По сути, принимающая сторона не рассматривает их как полноценных работников, не вкладывается в их обучение и развитие.

При этом следует отметить, что, в отличие от труда дистанционных работников, в отношении которых также отмечаются проблемы в реализации их коллективных прав, связанные с территориальной разобщенностью между работником и работодателем, однако их коллективные интересы связаны с одним работодателем, у работников, временно направляемых к принимающей стороне, наблюдается некоторое «расщепление» их коллективных интересов. Часть их интересов связана с фигурой «юридического работодателя», который, собственно говоря, и является надлежащим субъектом, уполномоченным вступать в отношения по социальному партнерству. Например, направляющая сторона могла бы при принятии коллективного договора указать, что с работниками заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, а время «ожидания» подходящего варианта для направления (при прекращении предыдущих отношений) оплачивается по среднему заработку.

Однако нельзя игнорировать то обстоятельство, что своих «производственных» интересов у частного агентства занятости нет, равно как нет и производственной деятельности в широком смысле этого слова. Все производственные мощности, помещения, оборудование и другие средства производства находятся у принимающей стороны. Условия труда, в которых трудятся работники, создаются и контролируются принимающей стороной, которая, очевидно, вступает в отношения по социальному партнерству со «своими» работниками, но не сможет это сделать в отношении направляемых работников. Между тем возможная заинтересованность направляемых работников в таких отношениях пока законодательством игнорируется.

Н. Д. Потапова указывает, что «в целях дальнейшего совершенствования гл. 53.1 ТК РФ необходимо продумать механизм участия работников в социально-партнерских соглашениях»<sup>23</sup>, не указывая, впрочем, каков должен

быть этот механизм и какие стороны должны участвовать в заключении соглашений.

В проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» закрепляется положение о том, что включение в дополнительное соглашение к трудовому договору условий, ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми работодателем, не допускается.

Таким образом, в предлагаемых изменениях речь идет о дополнительном акценте на том, что работник участвует в отношениях по социальному партнерству с направляющей стороной, в то время как проблемой представляется его невключение в систему отношений по социальному партнерству у «фактического» работодателя.

Еще одним обстоятельством, существенно ослабляющим статус временно направляемого работника, является то, что принимающая сторона, как правило, имеет возможность обращаться к направляющей стороне для замены работника в случае, если фактического работодателя не устраивает квалификация направленного работника, его деловые и личностные качества либо в случае совершения работником какого-то дисциплинарного проступка либо в ситуации, когда временно направленный работник причинил вред имуществу принимающей стороны. В этих случаях, помимо замены работника, зачастую речь идет еще и о возмещении ущерба направляющей стороной фактическому работодателю.

Так, договор № 5501/105/5948/31705690083 от 01.11.2017, заключенный между АО «Завод № 9» и ООО «Частное агентство занятости "ЕВРАЗ"», содержит условия о том, что частное агентство занятости (Исполнитель) обязано возместить ущерб принимающей стороне (Заказчику) при выявлении несоответствия изготовленной персоналом продукции, а так-

<sup>23</sup> Потапова Н. Д. Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости // Российский журнал правовых исследований. 2016. № 3 (8). С. 136.

же невозврата инструмента, приспособлений, оборудования, возместить в полном объеме ущерб, причиненный Заказчику в случае выявления факта причинения прямого ущерба (п. 3.1.8, 3.1.9 договора).

Указанные обстоятельства свидетельствуют о том, что у фактического работодателя — принимающей стороны нет права, да и нет необходимости обращаться к традиционным способам трудовой ответственности (дисциплинарной и материальной) в отношении работников, так как такая возможность заменяется правом заменить работника либо обратиться за возмещением ущерба непосредственно к частному агентству занятости — принимающей стороне.

Таким образом, обращаясь к мнению ученых, полагающих, что введение нетипичных форм занятости влечет за собой ослабление такого определяющего признака традиционных трудовых отношений, как подчинение работника хозяйской власти работодателя<sup>24</sup>, следует отметить, что действительно в отношениях с «тройственным» элементом (работник — направляющая сторона — принимающая сторона) происходит «расщепление» хозяйской власти работодателя между направляющей и принимающей сторонами.

Вместе с тем П. Герман и А. А. Бережнов указывают, что говорить о наличии «хозяйской» власти принимающей стороны в отношении «заемного» работника в отсутствие трудовых отношений нельзя, закон не предусматривает возможность обязать «заемного» работника подчиняться локальным нормативным актам принимающей стороны. Дополнительные соглашения к трудовым договорам могут содержать некоторые обязанности принимающей стороны в отношении «заемного» работника по обеспечению оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей; обеспечивать бытовые нужды, отстранять «заемных» работников в случаях, установленных ст. 76 ТК РФ, что не подразумевает, по мнению авторов, уступки прав работодателя принимающей стороне со стороны частного агентства занятости<sup>25</sup>.

Однако правоприменительная практика свидетельствует об обратном. В конкретных договорах о предоставлении труда работников (персонала), как правило, закрепляются условия, в соответствии с которыми предоставленный персонал подчиняется правилам внутреннего распорядка и всем распоряжениям заказчика (принимающей стороны) и обязан соблюдать его требования к организации работ, охране труда, пожарной безопасности и иные требования, необходимые для безопасного и качественного выполнения работ (п. 2.3 договора № 5501/105/5948/31705690083 от 01.11.2017, заключенного между АО «Завод № 9» и ООО «Частное агентство занятости “ЕВРАЗ”»).

Кроме того, в проекте федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)», подготовленном Минэкономразвития России, предусмотрено, что в дополнительное соглашение к трудовому договору с работником, направляемым на работу к принимающей стороне, включается «*распределение обязанностей работодателя в период осуществления работником трудовой функции у принимающей стороны между направляющей стороной и принимающей стороной*».

На практике весьма актуальным является вопрос о распределении обязанностей по охране труда работника между направляющей и принимающей сторонами.

Особенности охраны труда предусмотрены в гл. 53.1 ТК РФ только применительно к обязанностям работодателя, связанным с расследованием несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны.

Так, в соответствии со ст. 341.4 ТК РФ несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у при-

<sup>24</sup> Кириллова Л. С. О тенденциях развития трудового права РФ в условиях глобализации // Российское право онлайн. 2017. № 1. С. 31; Бахорина С. Э. Некоторые особенности осуществления хозяйской власти нанимателя по отношению к дистанционному работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 38—40.

<sup>25</sup> Герман П., Бережнов А. А. Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 54—59.

мающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования.

Однако помимо обязанностей, связанных с расследованием несчастного случая на производстве, трудовым законодательством предусмотрены и иные многочисленные обязанности работодателя, связанные в том числе с проведением инструктажей по охране труда, проведением предварительного и периодического медицинского осмотра и т.д. Отсутствие в законодательстве регулирования вопроса о том, как распределяются полномочия работодателя в данных ситуациях, приводит к спорам.

Так, рассматривая спор между принимающей стороной и государственным инспектором труда, Южно-Сахалинский городской суд в решении от 22.09.2016 № 12-1442/2016 по делу № 12-1442/2016 пришел к выводу о том, что обязанность по прохождению обучения и проверке знаний требований охраны труда, а также обязательного медицинского осмотра, предоставлению средств индивидуальной защиты лежит на принимающей стороне, так как именно принимающая сторона осуществляет допуск до работы.

В некоторых случаях стороны, желая избежать споров и наложения штрафов в будущем, подробно распределяют обязанности по охране труда между собой в договоре о предоставлении труда работников (персонала).

Так, по договору о предоставлении труда работников (персонала), заключенного между НАО «Центр «Омега»» (принимающая сторона) и ООО «ЧАЗ МСГ» (направляющая сторона) от 13.07.2016 № 15 обязанности в области охраны труда распределены следующим образом:

— направляющая сторона обязана организовать своевременное обучение персонала требованиям охраны труда, электробезопасности, пожарной безопасности, действиям в нестандартных, аварийных или чрезвычайных ситуациях и правилам оказания первой доврачебной помощи пострадавшим;

обеспечивать своевременное прохождение персоналом первичного и периодического медицинского освидетельствования и предоставление принимающей стороне соответствующих медицинских справок на каждого предоставляемого работника; обеспечивать первичную и периодическую проверку знаний персоналом требований охраны труда, пожарной и электробезопасности;

— принимающая сторона обязана ознакомить персонал со своими локальными актами в случае, если такие акты затрагивают вопросы по организации работ, охране труда, пожарной безопасности и иные требования, необходимые для безопасного и качественного выполнения работ; провести вводный и первичный инструктажи по соблюдению требований техники безопасности и охраны труда, обеспечить работников надлежащими, безопасными и соответствующими ТК РФ условиями для выполнения трудовых функций; обеспечить персонал всеми необходимыми документами, материалами, средствами и орудиями труда, помещением и всем необходимым, связанным с осуществлением работниками профессиональной деятельности в интересах принимающей стороны.

Поэтому, по нашему мнению, следует говорить не об ослаблении хозяйской власти работодателя, а о ее специфическом видоизменении именно для данного вида нетипичной занятости — «расщеплении» хозяйской, работодательской власти между принимающей и направляющей сторонами.

Некоторые авторы указывают, что между частным агентством занятости и работником возникает, существует и реализуется основное трудовое правоотношение, а дополняющие и сопутствующие трудовые правоотношения реализуются с участием принимающей стороны<sup>26</sup>.

Закрепление в законодательстве возможности *распределять обязанности работодателя между несколькими юридическими лицами* влечет за собой возможность включения в ТК РФ других форм нетипичной занятости со сходными правовыми приемами.

Например, в странах Европейского Союза около 10 лет назад было выявлено существование такой формы трудовых отношений, как совместное использование труда работников,

<sup>26</sup> Передерин С. В. Комплексное трудовое правоотношение или комплекс трудовых правоотношений? // Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Право. 2018. № 4 (35). С. 256.



основанное на распределении роли работодателя между несколькими юридическими или физическими лицами. Совместное использование труда работников заключается в том, что несколько предприятий, как правило, относящихся к мелкому или среднему бизнесу и расположенных в одной местности, создают структуру (с образованием юридического лица или без такового) для найма работников и распределения их работы между собой. Изначально, как отмечает Н. Л. Лютов, данная схема использовалась для предоставления более стабильных условий найма для неустойчиво занятых работников, таких как сезонные. С течением времени такая занятость стала восприниматься как удобная схема именно для работодателей, поскольку позволяет мелким работодателям постоянно иметь доступ к труду работников в ситуациях, когда нет необходимости заключать трудовой договор с полным рабочим временем и нет определенности, сколько именно

рабочего времени работника требуется каждому работодателю за учетный период<sup>27</sup>.

Таким образом, модель занятости в рамках договора о предоставлении труда работников (персонала) может рассматриваться как одна из первых моделей с расширением круга субъектов, включаемых в традиционно двустороннее трудовое отношение. В целом предоставление труда работников (персонала) как нетипичная форма занятости демонстрирует определенные «отклонения» от традиционного статуса работника: временные работники не имеют, как правило, стабильной занятости, работают по срочному трудовому договору, не участвуют в реализации коллективных прав и в процессе обучения персонала. Предлагаемые законодателем гарантийные меры пока реализуются исключительно по усмотрению направляющей и принимающей сторон, что не может быть признано эффективной правовой защитой работников.

#### БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Герман П., Бережнов А. А.* Правовое регулирование «заемного труда» по законодательству России и Германии // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2016. — № 3. — С. 54—59.
2. *Зайцева Л. В., Чукреев А. А.* Частные агентства занятости и заемный труд в России: сравнительно-правовое исследование // *Вестник Пермского университета. Юридические науки.* — 2017. — № 1. — С. 84—94.
3. *Костян И. А.* Вопросы легализации заемного труда // *Кадровик. Трудовое право для кадровика.* — 2007. — № 10.
4. *Лушникова М. В., Лушников А. М.* Очерки теории трудового права. — СПб. : Издательство Р. Асланова «Юридический центр-Пресс», 2006. — 940 с.
5. *Лютов Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2016. — № 4. — С. 7—11.
6. *Лютов Н. Л.* Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // *Трудовое право в России и за рубежом.* — 2018. — № 4. — С. 20—23.
7. *Лютов Н. Л.* Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // *Lex Russica.* — 2018. — № 12. — С. 9—17.
8. *Мжаванадзе Э. А.* Трудовой договор и нетипичные формы занятости // *Актуальные проблемы российского права.* — 2013. — № 8. — С. 987—993.
9. *Передерин С. В.* Комплексное трудовое правоотношение или комплекс трудовых правоотношений? // *Вестник Воронежского государственного университета. Серия : Право.* — 2018. — № 4 (35). — С. 249—258.
10. *Потапова Н. Д.* Запрет заемного труда и нетипичные формы занятости // *Российский журнал правовых исследований.* — 2016. — № 3 (8). — С. 132—137.
11. *Саликова Н. М.* «Заемный труд», или Использование труда работников по договору о предоставлении персонала // *Вестник Уральского института экономики, управления и права.* — 2015. — № 4 (33). — С. 45—54.

<sup>27</sup> *Лютов Н. Л.* Трудовые отношения с коллективным работодателем: перспективы правового регулирования // *Lex Russica.* 2018. № 12. С. 10.

12. Цыпкина И. С. Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала // Актуальные проблемы российского права. — 2017. — № 3. — С. 160—167.
13. Чиканова Л. А., Нуртдинова А. Ф. Основные направления развития российского трудового законодательства // Журнал российского права. — 2010. — № 5. — С. 5—19.

Материал поступил в редакцию 25 мая 2019 г.

## SECONDMENT OF THE EMPLOYEES' LABOR (PERSONNEL'S LABOR) AS AN ATYPICAL FORM OF EMPLOYMENT<sup>28</sup>

**CHERNYKH Nadezhda Vyacheslavovna**, PhD in Law, Associate Professor of the Department of Labor Law and Social Security Law of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)  
nvchernyh@yandex.ru  
125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

**Abstract.** *The article considers legal relations arising between the employee, the primary employer and the seconding employer when a secondment agreement is made to provide staff (personnel) and when the employment contract is made between the employee and the seconding employer represented by a private employment agency. It is noted that secondment of staff (personnel) is one of the legalized forms of atypical employment in the Russian Federation, the author considers peculiarities of such relations. The author discusses the problem of "precarization" of employees' labor temporarily sent to the secondment employer, considers the mechanisms of protection of workers from deterioration of their legal status and determines inefficiency of such mechanisms. The paper considers the issues related to 1) modification of traditional approaches to regulation of labor relations with employees temporarily sent to another entity performing the functions of the employer; 2) the problems of implementation of collective rights of workers; 3) the refusal to use traditional mechanisms of bringing employees to disciplinary and financial responsibility; and 4) the "splitting" of the status of the employer between the primary employer and the seconding employer.*

**Keywords:** *secondment agreement, private employment agency, atypical forms of employment, "precarization" of labor of workers temporarily sent to the seconding employer, term employment contract, right to participate in social partnership, allocation of labor protection responsibilities between the primary employer and the private employment agency.*

## REFERENCES

1. German P., Berezhnov A. A. Pravovoe regulirovanie «zaemnogo truda» po zakonodatelstvu Rossii i Germanii [Legal regulation of "borrowed labor" under the laws of Russia and Germany]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2016. No. 3. P. 54—59. (In Russ.)
2. Zaitseva L. V., Chukreev A. A. Chastnye agentstva zanyatosti i zaemnyy trud v Rossii: sravnitel'no-pravovoe issledovanie [Private employment agencies and precarious work in Russia: Comparative Study]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki [Bulletin of Perm University. Law Sciences]*. 2017. No. 1. P. 84—94. (In Russ.)
3. Kostyan I. A. Voprosy legalizatsii zaemnogo truda [Issues of legalization of precarious labor]. *Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. [Trained worker. Labor law for the personnel officer]*. 2007. No. 10. (In Russ.)
4. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Ocherki teorii trudovogo prava [Essays of the Theory of Labor Law]. St. Petersburg, R. Aslanov "Yuridicheskiy tsentr-Press" Publ. house, 2006. 940 p. (In Russ.)

<sup>28</sup> The publication was prepared within the framework of the scientific project No. 18-29-16126 supported by the RFBR.

5. Lyutov N.L. Priznaki trudovogo pravootnosheniya: mezhdunarodnye normy i rossiyskaya sudebnaya praktika [Signs of labor relations: international norms and Russian jurisprudence]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2016. No. 4. P. 7—11. (In Russ.)
5. Lyutov N. L. Srochnyy trudovoy dogovor kak instrument neustoychivoy zanyatosti: mnogokratnoe perezaklyuchenie i vozmozhnost zaklyucheniya s nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami [A term employment contract as an instrument of precarious employment: multiple conclusion and the possibility of conclusion with scientific and pedagogical workers]. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom [Labor Law in Russia and Abroad]*. 2018. No. 4. P. 20—23. (In Russ.)
5. Lyutov N. L. Trudovye otnosheniya s kollektivnym rabotodatelem: perspektivy pravovogo regulirovaniya [Labour relations with a collective employer: Perspectives of Legal Regulation]. *Lex Russica*. 2018. No. 12. P. 9—17. (In Russ.)
8. Mzhavanadze E. A. Trudovoy dogovor i netipichnye formy zanyatosti [An employment Contract and atypical forms of employment]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava [Actual Problems of Russian Law]*. 2013. No. 8. P. 987—993. (In Russ.)
9. Perederin S. V. Kompleksnoe trudovoe pravootnoshenie ili kompleks trudovykh pravootnosheniy [Complex labor relations or a complex of labor relations?]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo [Bulletin of Voronezh State University. Series: Law]*. 2018. No. 4 (35). P. 249—258. (In Russ.)
10. Potapova N. D. Zapret zaemnogo truda i netipichnye formy zanyatosti [Prohibition of precarious labor and atypical forms of employment]. *Rossiyskiy zhurnal pravovykh issledovaniy [Russian Journal of Legal Studies]*. 2016. No. 3 (8). P. 132—137. (In Russ.)
11. Salikova N. M. «Zaemnyy trud», ili Ispolzovanie truda rabotnikov po dogovoru o predostavlenii personala [“Precarious labor”, or the use of labor of workers under the secondment contract]. *Vestnik Uralskogo instituta ekonomiki, upravleniya i prava [Bulletin of the Ural Institute of Economics, Management and Law]*. 2015. No. 4 (33). P. 45—54. (In Russ.)
12. Tsypkina I. S. Regulirovanie truda rabotnikov, napravlyayemykh rabotodatelem k drugim fizicheskim ili yuridicheskim litsam po dogovoru o predostavlenii truda personala [Regulation of labor of employees sent by the employer to other natural or legal entities under the secondment contract]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava [Actual Problems of Russian Law]*. 2017. No. 3. P. 160—167. (In Russ.)
13. Chicanova L. A., Nurtdinova A. F. Osnovnye napravleniya razvitiya rossiyskogo trudovogo zakonodatelstva [The main directions of development of the Russian labor legislation]. *Zhurnal rossiyskogo prava [Journal of Russian Law]*. 2010. No. 5. P. 5—19. (In Russ.)