

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОЙ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ЗАЁМНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА

Процевский В. А., Моисеенко М. А.

Юридический институт Севастопольского государственного университета

В данной статье исследуются особенности юридической регламентации, возникающие в связи с необходимостью применения заёмного труда. Предлагаются правовые предписания, направленные на изменение механизма его правового регулирования в Российской Федерации (далее РФ). Освещается генезис этого правового явления в Российской Империи и Российской Советской Федеративной Социалистической Республике (далее РСФСР). Рассматриваются различные точки зрения современных ученых, а также уделяется внимание решениям судов по делам о применении заёмного труда. В работе проанализирован международный опыт применения заёмного труда в таких государствах как Германия, Франция, Бельгия и других. Также авторами рассматриваются Конвенции и Рекомендации издания Международной организации труда о нестандартных формах занятости, к которым и относится исследуемое правовое явление. Предлагается расширить круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права. В заключении авторами были предложены варианты решения существующих проблем. По мнению авторов, такие меры будут способствовать дальнейшей защите прав и интересов работника.

Ключевые слова: заёмный труд, Кодекс законов о труде, Трудовой кодекс, занятость населения, Центр занятости, Частное агентство занятости, трудоустройство, трудовые отношения, предмет трудового права, договор о предоставлении труда, аутсорсинг, аутстаффинг, Международная организация труда.

В настоящее время заёмный труд в РФ запрещен на основании ч. 1 ст. 56.1 ТК РФ. Однако ранее он имел место.

Корни данного правового явления уходят далеко в историю российского права. Появление такого явления относится к середине 19 века. Положение «О ротном хозяйстве» (1878 г.) разрешало командиру направлять своих подчиненных на работу в свободное от службы время, которая производилась в черте расположения части или вне её. Командир также обладал правом заключать договоры с нанимателями. Таким образом ротный командир является третьей стороной в этих отношениях [1].

Принятый в этот же период времени, «Торговый устав» предоставлял право найма корабельщику, нужного ему, состава экипажа корабля. Однако, в этом случае, корабельщик являлся представителем собственника корабля [1].

С приходом Советской власти изменилось правовое регулирование в стране. Новая идеология требовала существенных перемен в законодательстве страны. Отрасль трудового права не стала исключением из общего правила. В 1918 г. был принят Кодекс законов о труде (далее КЗоТ) РСФСР, согласно 1 ст. которого в стране была объявлена всеобщая трудовая повинность для населения [2]. Такой правовой институт как заёмный труд не мог существовать, так как трудоустройством всецело занималось государство. Следующий КЗоТ РСФСР был принят в 1922 г., он отменял всеобщую трудовую повинность в мирное время, но и не запрещал полностью. Стоит отметить новшество в советском праве, а именно закрепление такого правового института как заёмный труд. Ст. 27 этого Кодекса разрешала работнику заключение трудового договора сразу с несколькими нанимателями [3].

КЗоТ РСФСР 1971 г. не содержал норм, регулирующих заёмный труд [4]. Долгое

время его регулирования отсутствовало по причине планового характера экономики страны, то есть негосударственные предприятия отсутствовали. На основании этого отпала необходимость в регулировании данного процесса.

После вступления, в 2002 г., в силу нового Трудового кодекса РФ заёмный труд не регламентировался, но просто не был запрещён и регулировался по принципу: «не запрещено – значит разрешено». После его запрета в 2014 г. и введении в действие новой ст. 56.1 стал формироваться новый правовой механизм этого правового явления, закреплённый в главе 53.1 ТК РФ. В частности, гражданин обязан обратиться в Частное агентство занятости, которое является посредником в заключении трудового договора между ним и организацией. После такого трудоустройства работник обязуется выполнять работу в интересах и под управлением и лица, с которым не состоит в трудовых отношениях [5]. В законодательстве появляется новый вид договора о предоставлении труда работников (персонала), который легализует наличие посредника в заключении трудового договора [5].

Следует обратить внимание на большое количество научных статей по настоящей теме, что свидетельствует о постоянном интересе к данной проблеме и необходимости толкования таких правовых норм (Процевского В.А. [6], Е.Н. Егорову [7], С.Ю. Чучу [8], Н.А. Яковенко [9] и др.).

Изучение природы такого правового явления, как заёмный труд, представляет собой важную задачу для теории и практики современного трудового права в России. Вместе с тем, существует проблема скрытого заёмного труда, который не всегда официально оформляется. Это указывает на серьезные пробелы в правовом регулировании, что приводит к нарушению трудовых прав и законных интересов работников. Именно поэтому, подходы Международной организации труда (далее МОТ) к нестандартным формам занятости, что представляют большой интерес для российской практики правового регулирования заёмного труда и позволяет определить наиболее эффективные международные практики и внедрить их в российский контекст [10]. В частности, на наш взгляд, требует дополнительного исследования также такие правовые явления как аутсорсинг и аутстаффинг. Разграничим эти два правовых явления. Аутсорсинг – это передача определенных функций внешним исполнителям, передача компанией определенных процессов на обслуживание другой компании, специализирующейся в соответствующей области [11]. В свою очередь, аутстаффинг относится к сфере управления персоналом. В этом случае, компания пользуется услугами работников, являющихся сотрудниками другой компании [11]. При аутстаффинге исключается должность из штатного расписания для выполнения определенной работы [11].

Следует отметить, что С.Ю. Чуча, фокусируется в своей работе на теоретических аспектах трудовых правоотношений в условиях изменяющейся сферы труда, делая акцент на обозначении проблемы в контексте заёмного труда, выявлении его специфики и особенностей в рамках теории трудового права [8]. Мы же, в свою очередь стараемся рассмотреть проблему с практической точки зрения путем внесения необходимых изменений и дополнений в действующее трудовое законодательство РФ.

Обратимся к решениям судов по данной категории споров. В соответствии с материалами дела 2023 г. Общество с ограниченной ответственностью (далее ООО) «Ника» обратилось в суд с иском к Государственной инспекции труда Республики

Башкортостан, на действия начальника отдела охраны труда этой инспекции о признании незаконным и отмене его заключения о несчастном случае [12].

Истец являлся работодателем по не основному месту работы работника в период с 14.10.2020 г. по 2.12.2020 г. Между ООО «Ника» и работником возникли трудовые отношения, в связи с простым по основному месту его работы. Договор обязывал работника выполнять работу под руководством ООО «ЮГ-ПТ», однако данное условие противоречит части 1 и 3 ст.56.1 ТК РФ и с учетом требований ч. 2 ст. 9 ТК РФ не подлежит применению. 27.11.2020 г. во время исполнения трудовых обязанностей при подъеме по наружной лестнице на объект строительства в результате падения с высоты работник получил травму. На основании медицинского заключения, травма была признана тяжелой.

Исходя из предоставленных документов суд определил, что пострадавший является работником ООО «Ника» и состоит с ним в трудовых отношениях, а осуществлял деятельность по его заданию в интересах другого юридического лица. На основании требований ст. 229 ТК РФ несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы на территории другого работодателя, расследуется по месту его работы. Из всего вышеизложенного суд решил, что иск ООО «Ника» к Государственной инспекции труда Республики Башкортостан является необоснованным и не подлежащем удовлетворению.

Представляет интерес ещё одно судебное решение. В 2022 г. состоялось судебное заседание по иску ООО «ПИК-Комфорт» к Государственной инспекции труда о признании незаконным предписания, в соответствии с которым Инспекция возложила на ООО «ПИК-Комфорт» обязанность устранить нарушения требований ст. 56.1 и 360 ТК РФ и трудовых прав граждан, а именно использование заёмного труда работников ООО «Комфортный дом» в соответствии с договором на оказание услуг [13]. ООО «ПИК-Комфорт» ссылался на тот факт, что нарушений трудового законодательства не имелось в связи с заключением и исполнением договора об оказании услуг. Также известно, что каких-либо взаимных претензий по договору стороны не предъявляли. Суд, исследовав представленные в обоснование иска документы, отмечает, что ООО «ПИК-Комфорт» и ООО «Комфортный дом» заключили договор на оказание определённых услуг. На основании договора Исполнитель обязался оказать Заказчику, а Заказчик принять и оплатить указанные в договоре такие услуги [13]. Как пояснил в судебном заседании представитель ООО «ПИК-Комфорт», трудовых отношений между ООО «ПИК-Комфорт» и лицами, осуществляющими услуги, не было, и заработную плату они получали по месту своей основной работы. Как было установлено судом, в целях предоставления услуг, управляющая компания заключила договор подряда, предметом которого являлось оказание таких услуг. Местом предоставления услуг являлись помещения, относящиеся к имуществу собственника и не принадлежат ООО «ПИК-Комфорт».

Признаком заёмного труда является осуществление трудовых функций по распоряжению работодателя под управлением другого юридического лица. В соответствии с договором оплата осуществлялась за выполненную услугу путем перечисления Заказчиком денежных средств на расчетный счет Исполнителя.

Следовательно, в данных общественных отношениях отсутствуют признаки заёмного труда, а последний запрещён диспозицией ст. 56.1 ТК РФ. Предписание Государственной инспекции труда было признано незаконным и подлежащим от-

мене.

После анализа судебных решений необходимо обратить внимание на некоторые положения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 в редакции от 12.12.2023 г. Действующая редакция ст. 18.1 Закона допускает право юридическим лицам, Частным агентствам занятости, временно предоставлять работников другому юридическому или физическому лицу по соответствующему договору [14]. После законодательного закрепления деятельности Частных агентств занятости начали проявляться проблемы их правового положения. Стоит выделить такую важную проблему как расследование несчастных случаев с работниками. Частное агентство занятости, заинтересовано не выплачивать компенсацию ущерба пострадавшему работнику. Также имеет место уклонение таких работодателей от уплаты налогов и страховых взносов [13]. На основании вышеизложенных фактов законодатель решил внести соответствующие поправки в действующий ТК РФ дополнив его новыми статьями. Новые статьи подразумевают возложение новых полномочий на Центр занятости населения [14]. Это решение поможет урегулировать существующие проблемы в деятельности Частных агентств занятости и не привести к их полному запрету, как настаивают некоторые современные авторы [11].

Предлагаем внести ещё одно важное, на наш взгляд, изменение в законодательство. После того как Центр занятости населения получит право осуществлять полномочия Частных агентств занятости, следует признать утратившей силу гл. 53.1 и ч. 3 ст. 56.1 ТК РФ. Считаем, что такие отношения могут регулироваться ч. 3 ст. 74 ТК РФ. Работодатель обязан предлагать вакансии работнику у другого работодателя при невозможности предоставления работы у основного работодателя, и оформить изменения трудовых отношений путем временного перевода работника с его согласия. Также считаем, что необходимо дополнить ч. 3 ст. 74 ТК РФ: «В этих случаях работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него или у другого работодателя».

Государство со своей стороны предоставляет гарантии гражданам в сфере их занятости. Гл. 3 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» закрепляет эти гарантии [14]. Такие нормы в действующем ТК РФ отсутствуют. Что касается, КЗоТ 1971 г., то он содержал главу III-A «Обеспечение занятости и гарантии реализации права граждан на труд» [4]. Такое положение помогало гражданам эффективно реализовывать свои гарантии в сфере занятости.

На основании данного опыта предлагаем дополнить существующий ТК РФ новой главой с вышеуказанным названием, в которой будут закрепляться основные и дополнительные права граждан в этой сфере. Предлагаем включить такую главу 1.1 в действующий ТК РФ после правовых норм, предусмотренных главой 1 ТК РФ.

На основании включения новой главы в текст действующего ТК РФ, предлагаем дополнить ч. 2 ст. 1 Кодекса п. 10 следующего содержания: «обеспечению занятости населения». Считаем, что трудоустройство неотделимо от общественных отношений в сфере занятости населения, которые должны входить в предмет трудового права.

Обратимся к опыту правового регулирования общественных отношений заемного труда в зарубежных государствах. Например, в Великобритании заемный работник приобретает право на равные права с постоянными только после 12 недель пол-

ной занятости [16, с. 41]. В Германии этот принцип не применяется если работник ранее находился в статусе безработного [16, с. 41]. Некоторые страны устанавливают предельные сроки использования заемного труда: во Франции – не более 18 месяцев, в Бельгии – не более 6 месяцев [16, с. 41]. В Италии заемный труд запрещен работникам с низкой квалификацией.

Таким образом, заёмный труд представляет собой весьма актуальное правовое явление в современном обществе, требующее серьезного и комплексного правового регулирования. Анализ научных исследований и судебной практики, представленных в данной статье, позволяет выделить ключевые аспекты и проблемы, связанные с заёмным трудом. Эффективная модель юридической регламентации заёмного труда стала бы важным и актуальным направлением в целях обеспечения сбалансированности трудовых отношений. Решение этих проблем будет способствовать дальнейшей защите прав и законных работников.

Список литературы:

1. Тимофеев С.А. Эволюция правового регулирования института заемного труда в российском трудовом законодательстве второй половины XIX – начала XX в // Социология и право. 2017. №4 (38). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-pravovogo-regulirovaniya-instituta-zaemnogo-truda-v-rossiyskom-trudovom-zakonodatelstve-vtoroy-pолоviny-xix-nachala-xx>. (дата обращения: 10.07.2024)
2. Кодекс законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918. [Электронный ресурс] URL: https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm -Режим доступа- открытый (дата обращения: 12.07.2024)
3. Кодекс законов о труде РСФСР 1922года [Электронный ресурс]- URL - https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm - Режим доступа- открытый. (дата обращения: 14.07.2024)
4. Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года [Электронный ресурс]- URL - <https://base.garant.ru/3961942/> -Режим доступа: открытый (дата обращения: 14.07.2024)
5. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) [Электронный ресурс]- URL- https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ -Режим доступа: открытый (дата обращения: 16.07.2024)
6. Процевский, В.А. Проблемы правового регулирования заемного труда в России / В.А. Процевский, В.С. Полит // Современное общество и право. – 2023. – № 1(62). – С. 31-36.
7. Егорова, Е.Н. Подходы Международной организации труда к вопросу правового регулирования нестандартных форм занятости / Е.Н. Егорова // Юридическая наука. – 2022. – № 9. – С. 88-91.
8. Чуча, С.Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы / С.Ю. Чуча // Государство и право. – 2023. – № 3. – С. 153-157. – DOI 10.31857/S102694520024820-3. – EDN YXQPFT. (дата обращения: 18.07.2024)
9. Яковенко, Н.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: проблемы правового регулирования в России / Н.А. Яковенко // Труды Оренбургского института (филиала) Московской государственной юридической академии. – 2022. – № 1(51). – С. 127-131. – EDN KHEUFJ. (дата обращения: 18.07.2024)
10. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. (дата обращения: 20.07.2024)
11. Герасимова Е.С. Заемный труд: подходы к регулированию в России и в мире. [Электронный ресурс]- URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/g1ts3oupq5/69717101.pdf> Режим доступа- открытый (дата обращения: 20.07.2024)
12. Решение № 2А-5363/2023 от 9 ноября 2023 г. по делу № 2А-5363/2023 [Электронный ресурс]- URL: <https://sudact.ru/regular/doc/enp5BEREny54/> -Режим доступа-открытый (дата обращения: 20.07.2024)
13. Решение №02а-0004_2022. от 15 февраля 2022 г. [Электронный ресурс]- URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/2dd6d410-8e59-11ec-a7afcb7d3e4719d3> Режим доступа-открытый (дата обращения: 22.07.2024)
14. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 25.12.2023) "О занятости населения в Российской Федерации" [Электронный ресурс] URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
15. Комплексные изменения в ТК РФ приняты в первом чтении [Электронный ресурс] URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/25746/> Режим доступа-открытый
16. Сарпеков, Р. К. Перспективы внедрения института заемного труда в Республике Казахстан / Р. К. Сарпеков, А. Арыстан // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики

V. A. Protsevsy, M. A. Moiseenko. Peculiarities of legal regulation of contingent relations in the labour sphere // Scientific notes of V. I. Vernadsky Crimean Federal University. Juridical Science. – 2024. – Т. 10 (76). № 3. – P. 385–390.

This article studies the peculiarities of legal regulation arising in connection with the need to use contingent labour. Legal prescriptions aimed at changing the mechanism of its legal regulation in the Russian Federation (hereinafter referred to as RF) are proposed. The genesis of this legal phenomenon in the Russian Empire and the Russian Soviet Federative Socialist Republic (hereinafter RSFSR) is highlighted. Different points of view of modern scientists are considered, and attention is paid to court decisions on cases of contingent labour. The paper analyzes international experience of contingent employment in such countries as Germany, France, Belgium and others. The authors also consider the Conventions and Recommendations of the International Labour Organization on non-standard forms of employment, which include the legal phenomenon under study. It is proposed to expand the range of public relations included in the subject of labour law. In conclusion, the authors proposed options for solving the existing problems. According to the authors, such measures will contribute to further protection of the rights and interests of the employee.

Keywords: contingent labour, Labour Code, Labour Code, employment, employment of population, Employment Centre, Private Employment Agency, employment, labour relations, subject of labour law, labour contract, outsourcing, outstaffing, International Labour Organization.

Spisok literatury:

1. Timofeev S.A. Evolyuciya pravovogo regulirovaniya instituta zaemnogo truda v rossijskom trudovom zakonodatel'stve vtoroj poloviny XIX - nachala XX v // Sociologiya i pravo. 2017. №4 (38). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-pravovogo-regulirovaniya-instituta-zaemnogo-truda-v-rossijskom-trudovom-zakonodatel'stve-vtoroy-poloviny-xix-nachala-xx>. (data obrashcheniya: 10.07.2024)
2. Kodeks zakonov o trude RSFSR ot 10 dekabrya 1918 [Elektronnyj resurs] URL: https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm -Rezhim dostupa- otkrytyj
3. Kodeks zakonov o trude RSFSR 1922 goda [Elektronnyj resurs]- URL - https://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_22.htm - Rezhim dostupa- otkrytyj
4. Kodeks zakonov o trude RSFSR 1971 goda [Elektronnyj resurs]- URL - <https://base.garant.ru/3961942/> - Rezhim dostupa: otkrytyj (data obrashcheniya: 14.07.2024)
5. "Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii" ot 30.12.2001 N 197-FZ (red. ot 06.04.2024) [Elektronnyj resurs]- URL- https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ -Rezhim dostupa: otkrytyj
6. Procevsy, V.A. Problemy pravovogo regulirovaniya zaemnogo truda v Rossii / V.A. Procevsy, V.S. Polit // Sovremennoe obshchestvo i pravo. – 2023. – № 1(62). – S. 31-36.
7. Egorova, E.N. Podhody Mezhdunarodnoj organizacii truda k voprosu pravovogo regulirovaniya nestandartnyh form zanyatosti / E.N. Egorova // Yuridicheskaya nauka. – 2022. – № 9. – S. 88-91.
8. Chucha, S.YU. Teoriya trudovyh pravootnoshenij v usloviyah transformacii sfery truda: oboznachenie problemy / S.YU. Chucha // Gosudarstvo i pravo. – 2023. – № 3. – S. 153-157.
9. Yakovenko, N.A. Outsorsing i autstaffing: problemy pravovogo regulirovaniya v Rossii / N.A. Yakovenko // Trudy Orenburgskogo instituta (filiala) Moskovskoj gosudarstvennoj yuridicheskoy akademii. – 2022. – № 1(51). – S. 127-131. – EDN KHEUFJ. (data obrashcheniya: 18.07.2024)
10. Nestandartnye formy zanyatosti. Analiz problem i perspektivy resheniya v raznyh stranah. Obzornaya versiya. Mezhdunarodnoe Byuro Truda – Zheneva: MBT, 2017. (data obrashcheniya: 20.07.2024)
11. Gerasimova E.S. Zaemnyj trud: podhody k regulirovaniyu v Rossii i v mire. [Elektronnyj resurs]- URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/folder/g1ts3oupq5/69717101.pdf> Rezhim dostupa-otkrytyj
12. Reshenie № 2A-5363/2023 ot 9 noyabrya 2023 g. po delu № 2A-5363/2023 [Elektronnyj resurs] - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/enp5BEREny54/> -Rezhim dostupa-otkrytyj (data obrashcheniya: 20.07.2024)
13. Reshenie №02a-0004_2022. ot 15 fevralya 2022 g. [Elektronnyj resurs]- URL: <https://mosgorsud.ru/mgs/cases/docs/content/2dd6d410-8e59-11ec-a7afcb7d3e4719d3>
14. Zakon RF ot 19.04.1991 N 1032-1 (red. ot 25.12.2023) "O zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii" [Elektronnyj resurs] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ -Rezhim dostupa-otkrytyj (data obrashcheniya: 23.07.2024)
15. Kompleksnye izmeneniya v TK RF prinyaty v pervom chtenii [Elektronnyj resurs] URL: <https://www.consultant.ru/legalnews/25746/> Rezhim dostupa-otkrytyj (data obrashcheniya: 25.07.2024)
16. Sarpekov, R. K. Perspektivy vnedreniya instituta zaemnogo truda v Respublike Kazahstan / R. K. Sarpekov, A. Arystan // Vestnik Instituta zakonodatel'stva i pravovoj informacii Respubliki Kazahstan. – 2020. – № 2(60). – S. 37-46.