

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

«Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «ЮРИСПРУДЕНЦИЯ»

Гражданско-правовой

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему «Заемный труд в РФ»

Студент(ка)	<u>Ю.И. Янгунаева</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Руководитель	<u>Е.В. Чуклова</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой	<u>к.ю.н., О.Е. Репетева</u> (ученая степень, звание, И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
---------------------	--	-------	------------------

« _____ » _____ 2016г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
 «Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ
 Зав. кафедрой «Гражданское право;
 гражданский процесс и трудовое право»
 _____ О.Е. Репетева
 (подпись)
 «_____» _____ 2015 г.

ЗАДАНИЕ
на выполнение бакалаврской работы

Студент Янгунаева Юлия Иршатовна

1. Тема «Заемный труд в РФ»
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы 10.06.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», решения судов Российской Федерации.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов) 1. Понятие и признаки заемного труда; 2. Правовые формы предоставления персонала; 3. Заемный труд по законодательству Российской Федерации: проблемы квалификации и ответственности.
5. Дата выдачи задания «_____» _____ 2015 г.

Руководитель
 бакалаврской работы

_____ Е.В. Чуклова
 (подпись) (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ Ю.И. Янгунаева
 (подпись) (И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТ ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС
И ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой «Гражданское право;
гражданский процесс и трудовое право»
_____ О.Е. Репетева
(подпись)
« ____ » _____ 2015г.

**КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы**

Студента Янгунаевой Юлии Иршатовны
по теме «Заемный труд в РФ»

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Ноябрь 2015	Ноябрь 2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	Январь 2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	Февраль 2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	Март 2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	Апрель 2016	выполнено	
Представление для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	Май 2016	выполнено	
Предзащита	Июнь 2016	07.06.2016	выполнено	
Корректировка бакалаврской работы	Июнь 2016	10.06.2016	выполнено	
Защита бакалаврской работы перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016	27.06.2016		

Руководитель
бакалаврской работы

_____ (подпись)

Е.В. Чуклова

_____ (И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

_____ (подпись)

Ю.И. Янгунаева

_____ (И.О. Фамилия)

Аннотация

Актуальность темы исследования заключается в том, что в связи с внесением изменений в законодательство, регулирующее применение заемного труда, необходимо провести анализ понятия и признаков такого труда, его соотношение с допустимыми формами предоставления персонала. Второй аспект актуальности заключается в том, что, несмотря на запрет заемного труда, законодатель не определяет меру ответственности за его использование.

Цель исследования: анализ законодательства и практики применения норм о допущенных формах привлечения персонала и изучение проблем квалификации труда как заемного.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

Во-первых, определить понятие заемного труда и выделить признаки;

Во-вторых, рассмотреть правовые формы предоставления персонала;

В-третьих, проанализировать проблемы квалификации труда как заемного;

В-четвертых, провести анализ возможных мер ответственности за нарушение законодательства о заемном труде.

Бакалаврская работа написана на основании обширного круга источников, таких как: нормативно-правовые акты, специальная литература, материалы юридической практики. Всего источников: 42.

Объем работы: 51 страница.

Содержание

Введение.....	6
Глава 1 Понятие и признаки заемного труда.....	8
1.1 Определение понятия «заемный труд».....	8
1.2 Признаки заемного труда.....	14
Глава 2 Правовые формы предоставления персонала	21
2.1 Деятельность по предоставлению персонала	21
2.2 Договор оказания услуг и аутсорсинг: перспективы использования.....	28
Глава 3 Заемный труд по законодательству Российской Федерации: проблемы квалификации и ответственности.....	33
3.1 Определение понятий «интерес», «управление», «контроль».....	33
3.2 Проблемы привлечения к ответственности за нарушение норм о заемном труде.....	38
3.3 Некоторые проблемы законодательства о заемном труде.....	41
Заключение.....	45
Список используемых источников.....	47

Введение

Произошедшая в конце 20 века «промышленная революция», структурные сдвиги на рынке труда, в системе производства, привели к пересмотру способов использования трудовых ресурсов, в связи с чем, появились нетрадиционные способы привлечения работников к трудовой деятельности. Это в свою очередь, повлекло необходимость, если не правового регулирования новых отношений, то хотя бы их обособления и разграничение между собой.

Современные экономические условия труда в Российской Федерации, приход на отечественный рынок крупных иностранных компаний повлияли на широкое распространение различных форм трудовых отношений. В связи с этим получил широкое распространение использование заемного труда в России.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в связи с внесением изменений в законодательство, регулирующее применение заемного труда, необходимо провести анализ понятия и признаков такого труда, его соотношение с допустимыми формами предоставления персонала. Второй аспект актуальности заключается в том, что несмотря на запрет заемного труда законодатель не определяет меру ответственности за его использование.

Цель исследования: анализ законодательства и практики применения норм о допущенных формах привлечения персонала и изучение проблем квалификации труда как заемного.

Для достижения поставленной цели необходимо решение следующих задач:

- Во-первых, определить понятие заемного труда и выделить признаки;
- Во-вторых, рассмотреть правовые формы предоставления персонала;
- В-третьих, проанализировать проблемы квалификации труда как заемного;
- В-четвертых, провести анализ возможных мер ответственности за

нарушение законодательства о заемном труде.

Объектом исследования выступает: общественные отношения в области предоставления персонала.

Предмет исследования: нормы, регламентирующие трудовые отношения в сфере предоставления персонала.

Степень научной разработанности проблемы. В российской науке уровень разработанности данной темы характеризуется как низкий. Наибольшая популярность изучения заемного труда приходится на последние годы в связи с законодательным закреплением положений о земном труде.

Методологическая основа исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический и другие.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в области наемного труда, например, таких как: Заславский И.Е., Ильина Е., Кисилев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В., Козина И.М., Куренной А.М., Сафарова Е.И., Смирных Л.И., Репетева О.Е., Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности предприятий и организаций; в правотворческой деятельности и тд.

Структура работы обусловлена поставленной целью и включает в себя введение, три главы, заключение, список используемых источников.

Глава 1 Понятие и признаки заемного труда

1.1 Определение понятия «заемный труд»

До подписания Президентом РФ Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» легального понятия «заемный труд» ни в Трудовом, ни в Гражданском кодексах не было. Соответственно, до этого момента на законодательном уровне не регулировались отношения по заимствованию персонала у других работодателей. В связи с этим российские исследователи в области трудового и гражданского права не могли определиться с юридической категорией «заемный труд».

Так например, О.Е. Репетева пишет, что «заемный труд- это нестандартная форма занятости, отличающаяся гибкостью, которую можно разделить на основные разновидности: аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала»¹. Профессор А.М. Куренной также включает в заемный труд лизинг персонала, а также аутсорсинг и аутстаффинг². Эти понятия более подробно мы рассмотрим позже. Л.А. Чиканова и А.Ф. Нуртдинова заемный труд отождествляют с подрядным трудом³.

Авторы «Концепции правового регулирования заемного труда» считают, что сущность этого метода состоит в том, что специализированная коммерческая фирма (чаще всего это частное агентство занятости) набирает в свой штат работников, временных либо постоянных, для выполнения заказов этими работниками, которые поступают от фирм-заказчиков и физических лиц⁴. Здесь необходимо обратиться к самому понятию частного агентства и рассмотреть его суть. В соответствии с п.1 ст. 1 Конвенции МОТ №181 «частным агентством занятости» может считаться любое физическое

¹ См.: Репетева О.Е. Правовое регулирование заемного труда в России.// Вектор науки ТГУ.2014. - №1(16).- С.66.

² См.: Куренной А.М. Заемный труд я называю «внебрачное дитя юриспруденции»// Трудовое право.2011. - №2. –С. 8.

³ См.: Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления российского трудового законодательства // Журнал российского права. 2010. -№5. –С.5-19.

⁴ См.: Кисилев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда// Хозяйство и право. 2004. -№ 2.

или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которые представляют одну или более услуг на рынке труда. Целью деятельности частных агентств занятости, согласно пункту 2 статьи 5 Конвенции №181, является «оказание содействия находящимся в наиболее неблагоприятном положении трудящимся в их целях по поиску рабочего места»⁵.

Таким образом, к числу услуг, предоставляемых частными агентства занятости согласно п. 1 ст. 1 Конвенции №181, относятся:

Во-первых, услуги, которые направлены на поиск соответствия предложений рабочих мест и спроса на них. При этом частное агентство не должно становится стороной в трудовых отношениях, которые могут при этом возникнуть;

Во-вторых, услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть физическим или юридическим лицом, устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение (в этом случае агентство занятости становится стороной трудовых отношений);

В-третьих, другие услуги, которые связаны с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с представительным органом работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью координацию конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Л.И. Смирных утверждает, что в «более упрощенном варианте содержание заемного труда определяется как финансовая аренда сотрудников – заключение договора о долгосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала»⁶.

И.М. Козина, раскрывая содержание заемного труда, отмечает, что

⁵ См.: Конвенция № 181 Международной организации труда «Частных агентствах занятости» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

⁶ См.: Смирных Л.И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. – М., 2005.

понятие может применяться и в более широком смысле: «с включением работы по схеме аутсорсинга, когда компания передает какую-либо из своих функций, не являющуюся профильной, внешней организации»⁷. Например, когда происходит передача функций отдела кадров внешнему исполнителю (компании - аутсорсеру), который специализируется в соответствующей области.

А.М. Куренной считает, что возможность использования заемного труда только при одном условии: «необходимо соблюдать международные стандарты и ряд условий. К этим условиям Комиссия по социальном законодательству Ассоциации юристов России относит обязательное лицензирование фирм, достаточно серьезные требования к условному капиталу, страхование денежных выплат на каждого работника. И самое главное – заемный труд должен применяться там, где эта работа не является основной для компании»⁸.

Как мы отмечали ранее, в механизме заемного труда появляется дополнительный субъект - кадровое агентство, в роли которой выступает коммерческая организация, то есть негосударственная служба трудоустройства. Такие агентства появились в России в начале прошлого века, создавались как по инициативе работодателей, так и по инициативе самих работников⁹. Основными целями деятельности негосударственных служб занятости являлись ликвидация безработицы, набор персонала для бюро труда, содействие трудоустройству для бирж труда.

По мнению Л.А. Чикановой и А.Ф. Нуртдиновой «заемный труд ни в коей мере не способствует решению проблемы безработицы. Новые рабочие места при этом не создаются, напротив, практика использования заемных работников свидетельствует о сокращении постоянных рабочих мест и замене их мест временными, которые в зависимости от экономического

⁷ См.: Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социс. 2008. № 11. – С. 3-12.

⁸ См.: Куренной А.М. Заемный труд я называю «внебрачное дитя юриспруденции»// Трудовое право.2011. - №2. –С. 9.

⁹ См.: Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. – М.: Департамент труда и занятости правительства Москвы, 1992. –С. 138.

положения работодателя то создаются, то ликвидируются»¹⁰. Это, конечно, удобно для предпринимателя, но не решает проблемы безработицы. В пользу использования заемного труда выдвигается аргумент, что работники, которые в другой ситуации не могли бы получить вообще никакой работы (например, студенты, которые могут работать лишь несколько часов в неделю в свободное от учебы время), имеют возможность трудоустроиться хотя бы в качестве заемных работников.

На международном уровне частные агентства занятости признаны полноправными участниками рынка труда. Российские кадровые агентства считаются полноправными субъектами рынка, что поддерживается органами исполнительной власти. Так, в Конвенции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г. предусмотрено участие кадровых агентств в регулировании рынка труда, роста занятости и эффективности использования труда, в том числе за счет повышения территориальной мобильности трудовых ресурсов¹¹.

Таким образом, мы можем сказать, что специфика заемного труда заключается в том, что работники нанимаются в коммерческую фирму, так называемое кадровое агентство, с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, а именно предприятие, которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. Соответственно, мы можем определить содержание заемного труда как финансовую аренду сотрудников – заключение договора о долгосрочной или краткосрочной аренде персонала, в соответствии с которым арендатор на протяжении оговоренного срока выплачивает лизинговой компании плату за временное владение и пользование услугами и компетенцией предоставленного персонала.

Все чаще в современном российском обществе мы слышим такие дефиниции как: аутстаффинг, аутсорсинг и лизинг персонала. Изучая различную литературу в ходе исследования, нами было обнаружено то, что

¹⁰ См.: Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления российского трудового законодательства// Журнал российского права. 2010. -№5. –С.5-19.

¹¹ См.: Распоряжение Правительства РФ «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17.11.2008. № 1662-р.

многие авторы-исследователи путают, смешивают данные понятия. Безусловно, по смысловой нагрузке они между собой похожи, но все-таки тонкая грань и различие между ними имеется. Необходимо разобраться, рассмотрев данные определения:

1) «Аутстаффинг персонала – это услуга по выведению персонала компании за штат с последующим привлечением его на основании гражданско-правового договора, а именно договора аутстаффинга»¹²;

2) «Аутсорсинг персонала – передача какой-либо функции компании внешнему провайдеру, обладающему необходимым персоналом для ее выполнения»¹³;

3) «Лизинг (аренда) персонала – услуга по предоставлению персонала на осуществление долгосрочных и краткосрочных проектов, работ»¹⁴.

Таким образом, лизинг персонала представляет собой такую управленческую технологию, которая позволяет обеспечивать бизнес-процессы компании-заказчика различными необходимыми трудовыми ресурсами, пользуясь ресурсами сторонней организации - исполнителя. В свою очередь, аутсорсинг персонала представляет собой такой наем работников специализированной компанией с последующим предоставлением их другим организациям–заказчикам сотрудников для выполнения определенных работ, а аутстаффинг является системой выведения работников за штат компании. Другими словами компания-заказчик, которая стремится максимально увеличить свою прибыль, сконцентрироваться на решении своих ключевых задач, не отвлекаясь на различные проблемы, заключает договор с организацией–исполнителем, по которому эта организация становится формальным работодателем таких

¹² См.: Сафарова Е.И. Аутстаффинг, аусорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. -Эксмо, 2010.[Электронный ресурс]// <http://royallib.com> (Дата обращения: 24.10.2015.)

¹³ См.: Там же.

¹⁴ См.: Сафарова Е.И. Аутстаффинг, аусорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. -Эксмо, 2010.[Электронный ресурс]// <http://royallib.com> (Дата обращения: 24.10.2015.)

работников. При аутстаффинге получается, что работники выполняют трудовую функцию непосредственно у компании-заказчика, а числятся в штате компании-исполнителя по договору. За штат, в данном случае, выводятся вспомогательный персонал, например, уборщики.

Теперь необходимо обратиться к новому документу, который вступил в силу с 1 января 2016 года, а именно к Федеральному закону от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в котором мы можем найти легальное определение заемного труда. Согласно, ч. 2 ст. 56.1 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона № 116-ФЗ, заемным трудом признается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника¹⁵.

Важно отметить, что ранее – до отмены единого социального налога – заемный труд, а именно договор аутстаффинга использовался недобросовестными работодателями для того, чтобы уйти от налога за счет создания дочерних компаний, в штат переводились работники, впоследствии предоставляемые этому же работодателю. Как правило, компании находились по одному адресу, имели одних и тех же номинальных участников и директоров, одинаковые типовые документы и т.п. Работники увольнялись из основной компании и трудоустраивались во вновь созданные, но при этом место работы у них фактически не менялось.

Использование такой схемы было связано с тем, что дочерние компании применяли упрощенную систему налогообложения, в связи с чем освобождались от уплаты единого социального налога. Соответственно, не платила налог и компания–арендатор персонала, поскольку она никаких выплат работникам не производила (деньги перечислялись дружественной компании по договору аутстаффинга). Однако налоговых органов такое положение вещей, само собой, не устраивало, и они доназначали налог и

¹⁵ См: Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

штрафовали недобросовестные компании.

По мнению современных российских исследователей в области трудовых отношений, в нашей стране распространена нестандартная занятость, которая может включать в себя: во-первых, неполную занятость, сверхурочную занятость, временную занятость, занятость на основе договоров гражданско-правового характера; во-вторых, занятость в компаниях, которые предоставляют заемный труд.

Как нам известно, в России заемный труд начал использоваться с учетом западного кадрового использования. В первую очередь такую технологию труда, предоставления персонала стали применять в организациях, входящих в транснациональные корпорации, а также в компаниях с участием иностранного капитала. Среди первых, кто начал использовать данную форму найма работников, были ОАО «Новомосковкбытхим», корпорация «ИКЕА», компания «Ренессанс Капитал», нефтяная компания «СИДАНКО» и другие.

1.2 Признаки заемного труда

Как мы уже отмечали, суть заемного труда заключается в том, что частное агентство занятости нанимает в штат временных или постоянных работников для выполнения заказов на услуги этих работников сторонними организациями. Организациям-заказчикам выгодно сконцентрировать свое внимание и ресурсы на развитии своего «профильного» бизнеса, приносящего максимальный доход, а «вспомогательные» службы (службу охраны, обслуживающий персонал, транспортную службу и другие) нанимать уже непосредственно у частных агентств занятости, которые специализируются на оказании этих услуг. По мнению МОТ, трудовые отношения по поводу использования труда заемного работника – это отношения, основанные на соглашении между частными агентствами и

работниками, касающиеся выполнения трудовой функции в интересах третьих лиц, подчинения требованиям агентства и обеспечения условий труда в соответствии с трудовым законодательством или другими нормативными правовыми актами.

Таким образом, мы можем выделить следующие характерные черты заемного труда:

Во-первых, это трехсторонняя система трудовых отношений, которая состоит из наемного работника, частного агентства занятости, предприятия-заказчика;

Во-вторых, имплицитность (скрытость, неявность) отношений работника и предприятия-заказчика на рабочем месте;

В-третьих, видимая «дуальность» (двойственность) работодателя.

Анализ литературы позволил выявить следующие основные характеристики сектора заемного труда в развитых странах. В области заемного труда преобладают женщины, среди стран ЕС наибольшая доля женщин принадлежит Финляндии – там трудятся 66% женщин и 34% мужчин, тогда как в Австрии 20% и 80% соответственно.

Далее отметим возрастные характеристики, заемные работники чаще всего гораздо моложе постоянных работников. Большая часть заемных работников, как правило, моложе 30 лет. Исключение здесь составляют такие страны как США, где процент заемных работников в возрасте от 31 года до 45 лет составляет 68%, Швеция и Германия, где 54% и 62% соответственно¹⁶.

Что же касается образовательных и квалификационных параметров работников, то здесь можно сказать о том, что в большинстве стран большая часть заемных работников имеет низкий или средний уровень образования. В среднем 51% заемных работников окончили среднюю школу и 24% не окончили учебу в средней школе. Однако в таких странах, как Норвегия (49%), Япония (46%), Швеция (40%), Великобритания (39%), почти

¹⁶ См.: Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? [Электронный ресурс] // <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html> (Дата обращения: 24.10.2015.)

половина работников имеют высшее образование¹⁷.

Также важно отметить, что в развитых странах заемный труд наиболее распространен в обрабатывающей промышленности, автомобилестроении, сфере услуг, торговле, сельском хозяйстве, строительстве, в сфере государственного управления. Например, доля заемных работников в промышленности в Польше составляет 70%, в Нидерландах всего 19%. В Испании 62% заемных работников заняты в сфере услуг¹⁸.

Как нам известно, заемный труд предполагает трансформацию двусторонней модели трудовых отношений «работник - работодатель» в трехстороннюю «работник - агентство- организация-заказчик». Развитие заемного труда ставит систему регулирования социально-трудовых отношений перед новыми проблемами. Устраиваясь на постоянную работу, любой работник стремится заключить с работодателем трудовой договор, поскольку в этом случае трудовые отношения будут регулироваться Трудовым кодексом. В случае же заемного труда, если работник имеет трудовой договор, заключенный между работником и частным агентством занятости, где он числится, и с работодателем, где он фактически трудится, то его права не отличаются от прав работников, трудящихся на постоянной основе. Однако гораздо чаще такие работники оформляются в разных правовых режимах, а именно, трудовой договор заключается с агентством, а с фактическим работодателем заключается договор подряда. В таком случае, сотрудник не имеет возможности предъявить своему реальному работодателю практически никаких претензий относительно организации трудового процесса, стимулирования труда, охраны и безопасности условий труда и других. Заемные работники становятся незащищенной стороной трудовых отношений, они могут быть уволены в любой момент, не имеют права на ежегодный оплачиваемый и больничный или декретные отпуска.

¹⁷ См.: Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? [Электронный ресурс] // <http://www.audit-it.ru/articles/personnel/a110/323705.html> (Дата обращения: 24.10.2015.)

¹⁸ Ильина Е. – Указ. соч.

Такие работники не имеют возможности отстаивать свои права, создавая профсоюзы и заключая коллективный договор с работодателем.

Такое оформление трудовых отношений по гражданско-правовому договору предусматривает лишь только осуществление выплат за сделанную работу. Указанные выплаты не обязывают организацию-работодателя производить отчисления в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования, что связано с существенной экономией издержек на труд.

Как известно, самой главной причиной использования заемного труда во всем мире является стремление работодателя сократить расходы на персонал, тем самым увеличив финансирование основных видов своей деятельности. Еще одним преимуществом заемного труда является возможность работодателей гибко реагировать на изменяющиеся условия рынка труда путем увеличения и сокращения численности персонала в зависимости от потребностей производства.

Заемный труд позволяет предприятиям-пользователям быстро подменять отсутствующих по той или иной причине работников, например, в случае заболевания работника, отпуска, командировки и так далее, гибко менять количественный состав рабочей силы при колебаниях экономической конъюнктуры (например, пик продаж), получать в свое распоряжение необходимое число людей для оперативного выполнения конкретных производственных задач, например, в случае срочных и неожиданных заказов, сезонной работы.

Такая форма труда, как заемный труд, особенно распространена и востребована в праздничные и выходные дни, в период распродаж, в период различных мастер-классов, презентаций, открытия новых магазинов и т.д. В пиковые для любого магазина периоды необходим дополнительный персонал для выкладки товара, его упаковки, фасовки, сортировки и т.п.

Среди самых популярных позиций для работников специалисты выделяют вспомогательный персонал: работников, отвечающих за выкладку товара, складских рабочих, дворников. Также есть спрос на персонал для

поддержки процессов по найму, для административных функций: клерков, ассистентов, секретарей. Что же касается кассиров и продавцов, которые непосредственно взаимодействуют с клиентами сети, то такие позиции менее популярны, так как они уже требуют глубокого понимания бизнес-процессов внутри компании-заказчика, хотя спрос на данные услуги стабильно растет.

Для наемных работников заемный труд может стать привлекательным по следующим обстоятельствам.

Во-первых, такой труд представляет собой оплачиваемую занятость;

Во-вторых, для людей, не имеющих трудового стажа, предоставляется возможность получения опыта работы;

В-третьих, для мам, воспитывающих малолетних детей, студентов - возможность индивидуального графика работы или совместительства с учебой, другой работой, для пенсионеров – прибавок к пенсии;

В-четвертых, перекладывание издержек поиска работы на частное агентство занятости, а также перекладывание споров и конфликтов на агентство.

Таким образом, заемный труд позволяет сочетать работу с участием в общественной жизни, поддержанием здоровья и т.д., особенно это касается отдельных категорий граждан – работников, для которых полная занятость по каким-либо причинам затруднена или нежелательна, например, для пожилых людей, матерей - одиночек и других.

Вместе с преимуществами такого труда, имеются и определенные риски для работников, как то: меньшая защищенность трудовых и социальных прав; нестабильность занятости; отсутствие компенсационного пакета; невозможность участия в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений.

Далее рассмотрим преимущества заемного труда для работодателей (предприятий-заказчиков).

Во-первых, появляется возможность быстрого реагирования на изменения и обеспечение количественной гибкости рабочей силы в

соответствии с колебаниями спроса;

Во-вторых, возможность сконцентрировать внимание и ресурсы на основной деятельности, профильном бизнесе, а обслуживание, организацию работы отдавать специализирующимся на них организациям, то есть частным агентствам занятости. Таким образом, компания-заказчик перекладывает все риски, связанные с трудовыми спорами агентствам.

В-третьих, быстрая замена отсутствующих по той или иной причине работников, обеспечение кадрами для оперативного выполнения срочных производственных задач, снижение риска некачественной работы кадровой службы;

В-четвертых, оптимизация затрат на оплату труда персонала, а также снижение налоговой нагрузки предприятия за экономии на страховых взносах;

Здесь также имеются и риски для работодателей (предприятий-заказчиков). Они заключаются:

Во-первых, в отсутствии законной возможности влиять на качество работы и дисциплину;

Во-вторых, в недостатке специфического человеческого капитала, часто низкая квалификация персонала.;

В-третьих, в лояльности персонала к самой организации заказчика.

Для экономики России заемный труд создает определенные плюсы. Например, увеличение иностранных инвестиций и крупных иностранных компаний, создает более мобильную рабочую силу, снижает уровень безработицы, в целом, именно за счет частных агентств занятости. Но и здесь есть свои недостатки:

Во-первых, снижается гарантия занятости среди населения, отсюда следует рост социальной напряженности в стране;

Во-вторых, усложняется процесс регулирования и защиты прав работников;

В-третьих, возникают проблемы для построения в России

эффективной системы социального партнерства.

Таким образом, потребность бизнеса и работников в повышении гибкости занятости в формате заемного труда приводит к необходимости регулирования этой формы занятости уже для всех участников социально-трудовой жизни, в особенности для государства, которое обязано брать на себя роль гаранта по выполнению обязательств работодателя перед работниками и быть защитником их прав на достойный труд и нормальную оплату труда. Чаще всего заемный труд становится завуалированным инструментом прикрытия для бизнеса, который позволяет значительно снижать издержки на рабочую силу. Именно по этим причинам такой труд неоднозначно оценивается учеными, исследователями, юристами, профсоюзами.

Глава 2. Правовые формы предоставления персонала

2.1 Деятельность по предоставлению персонала

Федеральным законом №116-ФЗ от 05.05.2014 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» с 1 января 2016 года в Трудовой Кодекс РФ и Закон Российской Федерации от 19.02.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»¹⁹ вносятся изменения, а именно, в трудовое законодательство введены два новых понятия: заемный труд и деятельность по предоставлению персонала.

Понятие «деятельность по предоставлению персонала» закреплено в статье 18.1 «Осуществление деятельности по предоставлению труда работников» Закона Российской Федерации № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». В соответствии с нормами, закрепленными в этой статье, осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с

¹⁹ Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 09.03.2016) "О занятости населения в Российской Федерации" // "Собрание законодательства РФ", N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

исполнителем.

Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости - юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены законодательством, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;

юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Особенности регулирования труда работников, направленных для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) должен включать в себя, в частности, порядок приостановления или отзыва аккредитации, порядок ведения реестра аккредитованных

частных агентств занятости.

Законодательство предъявляет следующие требования аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) являются:

- 1) наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей;
- 2) отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- 3) наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года;
- 4) отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

К отношениям, связанным с осуществлением государственного контроля, организацией и проведением проверок частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), применяются положения Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля"²⁰.

В качестве частных агентств занятости, осуществляющих деятельность по предоставлению труда работников (персонала), не могут выступать субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы.

В случае приостановления или отзыва аккредитации частного агентства занятости на право осуществления деятельности по

²⁰ Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 01.05.2016) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" // "Российская газета", N 266, 30.12.2008.

предоставлению труда работников (персонала) частное агентство занятости теряет право заключать с работниками трудовые договоры в целях направления их по договору о предоставлении труда работников (персонала). При этом все права и обязанности данного частного агентства занятости по заключенным ранее таким трудовым договорам сохраняются.

Если число работников, привлекаемых по договору о предоставлении труда работников (персонала) для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг, превышает 10 процентов от среднесписочной численности работников принимающей стороны, решение о заключении с частным агентством занятости договора о предоставлении труда работников (персонала) принимающая сторона принимает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается в целях:

- 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- 2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, которые установлены трудовым законодательством, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней.

Наряду со случаями, предусмотренными пунктом 12 Закона «О занятости населения в РФ», направление работников частными агентствами занятости для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) не допускается также в целях:

1) выполнения на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, отдельных видов работ, перечни которых утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

2) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

3) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ;

4) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания.

Законодательством могут быть установлены дополнительные ограничения на направление работников для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Пункт 2 статьи 5 Закона «О занятости населения в Российской

Федерации» содержит новые нормы, согласно которым, государственная политика в области содействия занятости населения направлена на создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости.

Таким образом, при предоставлении персонала будут заключаться два договора:

Во-первых, это договор между организацией - частным агентством занятости, которое занимается предоставлением персонала, и работником. Для работника эта организация будет являться работодателем, а договор будет трудовым. В таком договоре зарплата, условия труда, выплаты, компенсации должны быть не хуже, чем у работников предприятия-заказчика, которые занимают такую же должность, выполняют те же трудовые функции и имеют такую же квалификацию. Также в соответствии с пунктом 4 статьи 5 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда, если работник направляется на работу в соответствующих условиях, устанавливаются на основании информации о характеристике условий труда на рабочем месте, предоставляемой принимающей стороной.

Во-вторых, между организацией, например, частным агентством занятости, которая предоставляет персонал, а именно, направляющая сторона, то есть, исполнитель по данному договору, и лицом, у которого будут трудиться эти работники, то есть, принимающая сторона-заказчик. По данному договору исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по

предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Трудовой кодекс допускает выполнение работы работником для физического либо юридического лица, не являющегося для него работодателем, при условии соблюдения определенных условий, в том числе, в части оформления. Таким образом, персонал предоставлять смогут далеко не все. Такую деятельность смогут вести две категории лиц:

Во-первых, это предусмотренные в статье 341.1 Трудового кодекса РФ частные агентства занятости, то есть юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации, прошедшие аккредитацию и отвечающие следующим требованиям:

- 1) Уставный капитал не менее 1000000 рублей;
- 2) Отсутствие задолженности перед бюджетом;
- 3) Наличие у руководителя высшего образования, а также стажа работы в области содействия занятости населения и трудоустройства в Российской Федерации не менее двух лет за последние три года;
- 4) Отсутствие у руководителя судимости за совершение преступлений против личности или в сфере экономики.

Во-вторых, это другие юридические лица, если работники с их согласия направляются временно к определенным юридическим лицам, аффилированным по отношению к направляющей стороне, являющимся АО, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями АО, являющимся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Таким образом, нельзя сказать, что юридическое лицо, не имеющее к моменту вступления в силу новых норм Трудового Кодекса РФ, то есть к 01.01.2016, статус частного агентства занятости не может предоставлять своих штатных работников для выполнения работ по их трудовой функции

другим хозяйствующим субъектам, не являющимся их работодателями. Однако в настоящее время вопрос о регулировании порядка использования труда таких работников пока не урегулирован законодателем.

Статья 56.1 ТК РФ введено понятие заемного труда. Заемный труд - это труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника. На сегодняшний день он запрещен.

На основании проведенного анализа норм трудового законодательства можно сделать вывод о том, что деятельность по предоставлению труда работника (персонала) отличается от заемного труда тем, что такая деятельность основывается на соглашении сторон, а не одностороннее распоряжение. Другими словами, для его заключения всегда требуется согласие самого работника. Второе отличие заключается во временности направления на работу к другому работодателю и в специальном субъекте, который имеет право выступать с данных отношениях исполнителем по договору.

Возможно, запрет в России заемного труда не станет лучшим решением. Такой запрет может привести к росту серых и черных схем оплаты труда и нелегальному привлечению рабочей силы. Работодатели будут искать, и находить новые способы снижения издержек на персонал, а также говорить о положительном опыте регулирования таких трудовых отношений в других странах и пытаться лоббировать свои интересы.

2.2 Договор оказания услуг и аутсорсинг: перспективы использования

Казалось бы, что под определение заемного труда попадают договоры оказания бухгалтерских или юридических услуг, договоры подряда, ведь по таким договорам работники подрядчика-исполнителя выполняют свои

трудовые функции в интересах и под контролем другого лица.

Главное отличие здесь заключается в том, что в договорах оказания услуг целью привлечения сторонних организаций является получение конкретного результата, а «заемный труд» является выведением за штат сотрудника с ключевыми функциями организации обратная их аренда, где результат, по сути, значения не имеет, а важна сама трудовая функция.

Договор аутсорсинга давно применяется в России. Это договор по которому «продается» труд конкретного работника, то есть суть такого договора заключается в том, что организация-аутсорсер за определенное денежное вознаграждение предоставляет работников компании, которой они необходимы. При этом сами работники числятся в штате у аутсорсера, который непосредственно заключает с ними трудовые договоры, выплачивает заработную плату, пособия и т.д., а организация, у которой работники фактически работают, никаких договоров, как правило, с ними не заключает.

Теперь с введением в законодательство понятий «предоставление персонала» и «заемный труд» аутсорсинг законодатель оставляет «за кадром».

Таким образом, можно сказать, что такие отношения по «продаже» труда конкретного работника соответствуют всем требованиям, которые предъявляются к деятельности по предоставлению персонала, то есть теперь в таких договорах, мы можем использовать законодательную формулировку, а именно заключать договор о предоставлении персонала.

По нашему мнению, аутсорсинг и деятельность по предоставлению персонала – это форма оказания услуг, то есть данное явление можно трактовать как услугу. Если мы обратимся к словарю С.И.Ожегова, то увидим, что услуга – это действие приносящее пользу другому, оказывающее помощь²¹.

Если обратимся к судебной практике, то увидим, что даже в

²¹См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. –М., 2007. – С.1124.

арбитражных судах встречаются такие понятия как «аутсорсинговые услуги» или же «услуги аутсорсера», «В подтверждение факта оказания услуг аутсорсинга истец представил в материалы дела подписанный сторонами акт приема-передачи услуг по предоставлению персонала.»²². Также здесь стоит обратиться к главе 39 Гражданского кодекса, а именно к статье 779, согласно которой по договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность, а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Рассмотрим договор на примере оказания услуг юриста, в данном случае исполнитель обязуется оказать заказчику услуги по юридическому сопровождению, а заказчик, в свою очередь, обязуется оплатить эти услуги. Важно понимать, что здесь речь идет уже не о персонале, а только о приобретении определенных услуг. Необходимо рассмотреть, как надо формулировать условия договора возмездного оказания услуг, который фактически заключается вместо договора аутсорсинга.

Как нам известно, предмет договора возмездного оказания услуг является единственным существенным условием такого договора. В рассматриваемом случае предметом будет являться оказание услуг в области юриспруденции. Предмет может быть сформулирован так:

- 1) Устные и письменные консультации по правовым вопросам;
- 2) Составление юридической документации, например, различных договоров, претензий, исковых заявлений, ходатайств, заявлений и прочих;
- 3) Юридическое сопровождение организации;
- 4) Регистрация юридических лиц и получение выписок;
- 5) Юридическое сопровождение сделок с недвижимостью;
- 6) Проверка «чистоты» сделки;
- 7) Представление интересов, ведение дел в суде;
- 8) Контроль за исполнительным производством.

²² См.: Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 22.04.2014 № А84-4700/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. СПС «Консультант Плюс».

Таким образом, необходимо сформулировать основные принципы составления договора возмездного оказания услуг (ранее договора аутсорсинга):

Во-первых, содержание и смысл договора возмездного оказания услуг должен быть максимально приближен к формулировкам Гражданского Кодекса РФ, именно это и позволяет компаниям – заказчикам и исполнителям по договору аргументировано доказать, что их деятельность не связана с заемным трудом и не соответствует ему.

Во-вторых, затраты связанные с договором оказания услуг могут быть, при исчислении налога на прибыль, отнесены на расходы;

В-третьих, в самом договоре не может идти речь о предоставлении персонала, так как сама суть договора разрешает только оказание услуг силами работников исполнителя;

В-четвертых, отношения между компанией–заказчиком и работниками компании исполнителя не могут и не должны содержать в себе элементы трудовых отношений, а также контроль над исполнением заказа должен осуществляться организацией-исполнителем.

На сегодняшний день имеется большое количество вопросов по той причине, что новое законодательство недостаточно корректно сформулировано и структурировано. У работодателей наблюдается сейчас состояние от выжидающей позиции до некой легкой паники. Работодателями ведутся поиски того самого алгоритма альтернативы, чтобы использование заемного труда было максимально законно с минимальными рисками.

В данном случае, на наш взгляд, усматривается такая альтернатива: организации совместно с агентствами занятости могут использовать те самые договоры оказания различных услуг, тем самым уходить от договоров, предметом которых является заемный труд. Договор этот оформляют как гражданско-правовой на оказание, скажем, юридических или бухгалтерских услуг. На практике на аутсорсинг организации выводят свои непрофильные направления деятельности. Так завелось в силу нескольких причин:

Во-первых, эту функцию должен выполнять профессионал;

Во-вторых, не выгодно содержать дополнительного работника в штате сотрудников организации;

В-третьих; организация сможет сконцентрироваться на своей основной деятельности.

Представляется, что работодатели будут вести себя по-разному. Одни, конечно же, будут беспрекословно соблюдать требования закона, ломая свои бизнес-схемы, выработанные годами, другие же, будут только переименовывать договоры, скрывая под ними фактические отношения по взаимному труду. А еще непременно будут такие, которые находясь в «режиме ожидания», не будут пока предпринимать никаких действий, ожидая первого опыта применения нововведений, чтобы уже подстроиться и определиться с дальнейшими действиями.

Таким образом, важно отметить, что законодательство не контролирует и не ограничивает заключение договора на оказание услуг (аутсорсинг). То есть в данном случае возможна работа простой логики: что не запрещено законом, то разрешено.

Глава 3. Заемный труд по законодательству Российской Федерации: проблемы квалификации и ответственности

3.1 Определение понятий «интерес», «управление», «контроль»

Как нам известно, изменения, вступившие в силу с 1 января 2016 года, затрагивающие статью 15 Трудового Кодекса РФ, внесли в ее такие понятия как: «в интересах», «под управлением» и «под контролем». Теперь эта статья имеет следующее содержание: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Статья 56 Трудового кодекса также была изменена: «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя».

Анализирую вышеупомянутые законодательные положения, мы видим, что «трудовая функция» имеет свое легальное закрепление в статье 15 Трудового Кодекса РФ под ней мы понимаем, работу по должности, конкретный вид поручаемой работы, а вот такие понятия как «интерес», «управление», «контроль» не раскрываются законодателем, представляется необходимым их раскрыть, опираясь на научные знания юристов, экономистов, ученых.

Например, О.В. Абрамова в своей научной статье «Законные интересы как категория права и специфика его проявления в трудовом праве», рассматривает «интерес» в контексте прав и законных интересов как видовых элементов, охраняемых или защищаемых законом, то есть юридической возможности, дозволенности, представленной субъекту права для достижения и пользования благом и находящейся под охраной компетентных структур²³. Мы считаем, что такое раскрытие понятия «интерес» совпадает с значением термина «субъективное право», исходя из этого, можем сказать, что суть и интереса, как самостоятельного правового явления, нуждается в конкретизации.

Важно отметить, что категория «интерес» от латинского Interest «иметь значение» является общенаучной, правовое содержание приобрела еще в римском праве, затем в немецком праве в значении «польза, выгода»²⁴. В русском языке слово «интерес» означает – внимание, занимательность, значительность, нужды, потребности, выгода²⁵. Для нашего исследования принципиальным является то, в чем состоит интерес, то есть само содержание интереса. При выполнении заемного труда содержание интереса работодателя отличается от потребности не работодателя. Рассмотрим подробнее, выгода работодателя заключается в получении дохода, вознаграждения за труд, выполняемый его работниками, а также в формировании положительной деловой репутации работодателя, а лицо,

²³ Абрамова О.В. Законные интересы как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. 2007. №8. –С. 14.

²⁴ См: Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. М.: Статут, 2002. –С.12.

²⁵ Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 2007. – С.333.

которое выступает заказчиков в этих отношениях, то есть тот, кто пользуется заемным трудом, получает удовлетворение своей экономической, социальной, психологической, функциональной или иной потребности в чем-либо, например, в уборке помещения, в сдаче отчетности в налоговый орган и отсутствии ответственности, после достижения результата такого труда.

Также особое место в значении квалификации заемного труда заслуживает понятие «управление работой». Слово «управлять» в русском языке означает – направлять ход, движение чего-нибудь; руководить, направлять деятельность, действия чего-нибудь²⁶. В связи с тем, что в настоящее время широкое распространение в правоприменительной практике приобрело понятие «управление персоналом», необходимо разобрать это понятие. Управление персоналом – это целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условия развития организации²⁷. В данном случае, необходимо отличать управление трудом от управления персоналом по объекту управления. В первом случае речь идет об управлении персоналом, то есть об управлении работниками, во втором случае – об управлении трудом, то есть деятельности по созданию определенных ценностей. Управление персоналом как правовая категория остается малоисследованной в науке, в отличие от управления трудом. В действующей редакции Трудового Кодекса РФ термин управление используется преимущественно в значении участия работников в управлении организацией. Вопрос об управлении трудом подвергался научному изучению Л.С. Талем, который отмечал: «Диспозитивная власть работодателя проявляется в поручениях и приказах, которые конкретизируются договорные обязанности наемного работника, в

²⁶ См: Ожегов С.И. Словарь русского языка. –М., 2007. –С. 1120.

²⁷ См.: Ульрих Дэйв. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. М.: Вильямс, 2006. –С.30.

частности, определяя требуемого от него в данный момент работу»²⁸. Анализ современной правоприменительной деятельности выявил несколько подходов к управлению трудом:

во-первых, традиционный или консервативный – это отдельные поручения и задания выдаются в виде приказа, распоряжения, протокола собрания, оформляемых письменно и утверждаемых непосредственным руководителем;

во-вторых, вербальный или либеральный – задания выдаются в устной форм, в том числе по телефону;

в-третьих, электронный – задачи ставятся перед работниками в электронном виде посредством направления писем, путем постановки вопросов на корпоративном портале, иными способами с использованием современных технологий связи.

При управлении труда высококвалифицированным работником можно выделить результативный вариант, когда непосредственный руководитель формулирует для работника результат его труда. В данном случае, процесс достижения результата определяет работник сам для себя.

Таким образом, под управлением следует понимать поручения, задания, которые конкретизируют обязанности работника, определяют требуемую от него в данный момент работу.

Слово «контроль» произошло от французского *contrôle*, что означает проверка. В словаре русского языка «контроль» - проверка, наблюдение с целью проверки²⁹. В менеджменте «контроль» - это «составная часть управления экономическими объектами и процессами, заключающаяся в наблюдении за объектом с целью проверки соответствия наблюдаемого состояния объекта желаемому и необходимому состоянию, предусмотренному законами, положениями, инструкциями, другими нормативными актами, а также программами, планами, договорами,

²⁸ См.: Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. –С.486-487.

²⁹ См.: Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 2007. –С.387.

проектами, соглашениями»³⁰.

В Трудовом Кодексе РФ можно дважды встретить упоминание о контроле работодателя: во-первых, в статье 209, в которой предусмотрено понятие рабочего места – места, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя», а также в статье 321.1, согласно которой, дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

Посредством анализа судебной практики можно выявить два подхода к оценке осуществления работодателем контроля:

Во-первых, процедурный подход, который подразумевает под собой проверку нахождения работника на территории работодателя, в определенном помещении, где выполняются работы. При этом решается вопрос о выполнении правил внутреннего трудового распорядка, правил поведения, определенных в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Такой подход выявлен на основании мнения судов РФ;

Во-вторых, содержательный подход, под которым мы понимаем проверку выполнения заданий, поручений работодателя, например проведением педагогических советов, выдача заданий и контроль их выполнения осуществлялся посредством телекоммуникационных средств: электронной почты, телефона, программно-аппаратного комплекса. Такой подход выявлен, в частности, на основании апелляционного определения Тюменского областного суда от 15.01.2012 г. по делу № 33-4659/2012,

³⁰ См.: Большой экономический словарь. [Электронный ресурс] // <http://ekslovar.ru/search?cx=partner-pub> (дата обращения: 22.03.2016).

апелляционного определения Верховного суда Чувашской республики от 26.03.2012 г. по делу № 33-796-12 и др.

Выводы судов о том, что работодатель не выполняет контрольные функции, основываются на таких обстоятельствах дела, как, например, «табель учета рабочего времени работодателем не ведется, заработная плата не выплачивается»³¹.

Таким образом, контроль за выполнением работы предполагает регулярную проверку исполнения выданных заданий, обязанностей на территории работодателя либо в ином месте, при условии подключения к компьютерной программе, базе данных работодателя, в том числе и через сеть Интернет. Следствием выявления отклонений от выполнения заданий, от установленных правил поведения при осуществлении контроля является наступление дисциплинарной ответственности.

Изучив подробно новую редакцию норм статьи 15, 56 Трудового кодекса РФ, раскрыв понятия «интерес», «управление», «контроль», а также используя буквальное толкование с применением знаний русского языка о пунктуации, можем сказать, что в целях квалификации заемного труда необходимо устанавливать одновременно три факта, перечисленные в законе через запятую и соединенные союзом «и»: чьи потребности (интересы) удовлетворяет результат труда, кто выдает задания в целях достижения результата труда и кто контролирует выполнение работы.

3.2 Проблемы привлечения к ответственности за нарушение норм о заемном труде

При достаточном количестве ограничений по договору о предоставлении труда работника, по заемному труду, в сравнении с общими нормами регулирования трудовых отношений, рассмотренными новеллами

³¹ См.: Апелляционное определение Тюменского областного суда от 27.08.2012 г. по делу № 33-3569/2012 // [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. СПС «Консультант Плюс».

трудового законодательства не введено ни одной нормы, которая касалась бы ответственности направляющей стороны – официального работодателя.

Необходимо провести сравнение, например, с нормами регулируемыми институт социального партнерства. Здесь можно отметить, что ответственность сторон социального партнерства регулируется отдельной главой 9 Трудового кодекса РФ, которая скоординирована с отдельными статьями Кодекса РФ об административных правонарушениях, начиная со статьи 5.28 и заканчивая статьей 5.31. Эти статьи предусматривают административные санкции и за нарушение норм, которые регулируют разрешение трудовых споров.

Таким образом, несмотря на необходимость регулирования вопросов, связанных с заемным трудом, мера ответственности никак специально не установлена, то есть на практике все запреты остаются «голыми», не подкрепленными механизмом реализации.

Важно заметить, что согласно закону обязательным условием для включения в договор о предоставлении труда работников является условие соблюдения принимающей стороной установленных трудовым законодательством обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Однако законом не установлено последствий невключения данного условия в договор, отсюда вопрос: можно ли признать такой договор незаключенным?

Анализ законодательных норм, содержащихся в различных источниках права, дает возможность предположить привлечение работодателя – направляющей стороны к административной ответственности по общей норме, которая содержится в ч. 1 статьи 5.27 КоАП РФ «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»³². Санкцией данной статьи предусмотрено предупреждение и наложение административного штрафа на

³² Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ//Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1. (ред. от 01.05.2016) [Электронный ресурс] // "Российская газета", N 256, 31.12.2001.

юридических лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей. Что будет значить данное наказание, например, для частного агентства занятости, уставной капитал которого по закону должен быть не менее 1 миллиона рублей?

Тем не менее некоторые моменты, касающиеся ответственности, отмечены в законодательстве. А именно, установление субсидиарной ответственности принимающей стороны по обязательствам работодателя-направляющей стороны, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала). Но и здесь законодатель не указал специфически субсидиарной ответственности принимающей стороны именно в сфере труда, поскольку применять нормы гражданского законодательства относительно понятия субсидиарной ответственности не всегда является уместным в области трудового права в силу различной природы правовых отношений, возникающих в гражданском и трудовом праве.

Возникает вопрос, кого в случае необеспечения работников средствами индивидуальной защиты нужно привлекать к ответственности по части 4 статьи 5.27.1 КоАП РФ «Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации»? В данной статье, субъект ответственности – специальный, это должен быть работодатель, но, как видим, в соответствии с принятыми нормами предоставления персонала, направляющая сторона лишь должна включать в договор о предоставлении труда работников условие о соблюдении принимающей стороной безопасных условий и охраны труда, а не сама обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты. При этом, если принимающая сторона и не выполнила данное условие, то она и не является работодателем. Поэтому в данном случае вопрос об ответственности остается открытым.

Полагаем, что практика применения новых норм, регулирующих

заемный труд и предоставление персонала, а также будущая судебная практика разрешения споров по применению данных норм приведет законодателя к необходимости специального урегулирования вопросов юридической ответственности.

Таким образом, работодатели, которые, несмотря на запрет, продолжают использовать заемный труд, столкнутся с существенными рисками, связанными с их квалификацией как фактических работодателей представленного персонала. Последствием может стать возложение на них всего объема обязательств работодателя, предусмотренных трудовым законодательством. Как мы знаем, с 2015 года ужесточена административная ответственность за нарушения, допускаемые работодателями. Штраф от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей грозит компаниям за уклонение или ненадлежащее оформление трудового договора с работником либо заключение с ним недопустимого для регулирования трудовых отношений гражданско-правового договора, а также различные нарушения требований охраны труда будут наказываться штрафами до двухсот тысяч рублей при повторном совершении правонарушения – административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

3.3 Некоторые проблемы законодательства о заемном труде

Понимание значимости защищенности труда реальными гарантиями позволило выявить ряд проблем применения законодательства о заемном труде. Такие проблемы заключаются в следующем:

Во-первых, законодательство значительно видоизменяет традиционный подход к трудовым отношениям на основании трудового договора. Как уже отмечалось, понятие «трудовое правоотношение» и «трудовой договор» дополнены словами «в интересах, под управлением, контролем работодателя». Внесенное дополнение в указанные понятия не

изменяет суть самих признаков трудового договора, но при этом, на наш взгляд, является не корректным с позиции статьи 1 Трудового кодекса РФ о согласовании интересов двух сторон трудового договора. Фактически, акцент, сделанный законодателем только на интересах работодателя, как правило, собственника, позволит в дальнейшем еще больше обеспечить защиту собственника, а не работника. Ведь из смысла статьи 15 и 56 Трудового кодекса РФ теперь можно увидеть, что работник должен работать и думать только об интересах работодателя, отсюда следует, что о предъявлении каких-либо требований работником не может быть и речи.

Формально по закону трудовые отношения остались, как и прежде, двухсторонними, так как принимающая сторона, не является для работника работодателем. Тем менее, мы видим наличие двух работодателей-организаций: юридическое лицо – принимающая сторона, где будет работать работник, и направляющая сторона – агентство по трудоустройству. По этой причине в научной работе Ю.Г. Тулуповой появляется признание частных агентств в качестве формального работодателя, на которого возлагается только обязанность заключать трудовой договор, вносить сведения в трудовую книжку, составлять дополнительные соглашения³³.

Фактическим же работодателем правильно считать «принимающую сторону», которая и организует труд направленных работников. Без сомнения, второй работодателем, является реальным. Именно поэтому непонятно, кто же будет ответчиком по искам работника: реальный или фактически работодатель.

Возникает два вопроса:

Во-первых, с какой целью были внесены дополнения понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение»?;

Во-вторых, для чего введено трехстороннее трудовое правоотношение при двух работодателях и для чего понадобился формальный работодатель?

Мы видим только один ответ. Он заключается в том, что необходимо

³³ См.: Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву Российской Федерации: автореф. дис. ...канд. Юрид. наук. Екатеринбург, 2014.

придать частным агентствам занятости статус работодателя, возложив на них заключение договора о предоставлении работников другому юридическому лицу. Ранее этим занимались общества с ограниченной ответственностью, заключая гражданско-правовой договор об оказании услуг. Это был договор о поставке рабочей силы, работающей не по трудовому договору, а по лизингу, аутстаффингу и т.д. Предоставив частным агентствам статус работодателя, законодатель видоизменил традиционный подход к трудовым отношениям. При этом произошла формальная замена договора заемного труда на трудовой договор с фиктивным работодателем.

На самом ли деле рассматриваемые в работе нормы запрещают заемный труд? Как уже отмечалось, в законодательстве дается понятие заемного труда, под которым законодатель понимает «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица, не являющегося работодателем данного работника», то есть в интересах другого лица.

Вместе с тем в законе говорится, что трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым для работы к другому юридическому лицу по договору предоставления труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником трудовой функции в интересах, под управлением и контроле физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем по этому трудовому договору (ст. 341.2 ТК РФ).

При этом, можно заметить, что если работник выполняет работу в интересах принимающей стороны под ее управлением, контролем то это и есть заемный труд. Единственное «но» касается того, что принимающая сторона не является работодателем. Так считает законодатель, и вроде бы между ними (работником и принимающей стороной) не возникают трудовые отношения (статья 341.2 ТК РФ). Вместе с тем в этой же статье говорится о праве принимающей стороны требовать от работника соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и о праве даже отстранять от работы или

не допускать к работе.

Таким образом, у принимающей стороны налицо все признаки стороны работодателя, но по закону она лишена этого статуса. В итоге непонятно, что получили благодаря указанному федеральному закону: то ли заемный труд запрещен, то ли он только немного видоизменен. Таким образом, ФЗ № 116 от 5 мая 2014 года на деле лишь регламентирует особенности предоставления персонала третьим лицам.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование позволило сделать следующие выводы:

Во-первых, согласно законодательному определению, содержащейся в ч. 2 ст. 56.1 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона № 116-ФЗ, заемным трудом признается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника;

Во-вторых, согласно, новой редакции Закона РФ № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны;

В-третьих, при предоставлении персонала будут заключаться два договора. Первый - это договор между организацией - частным агентством занятости, которое занимается предоставлением персонала, и работником. Второй - между организацией, например, частным агентством занятости, которая предоставляет персонал, и является направляющей стороной, то есть, исполнителем по данному договору, и лицом, у которого будут трудиться эти работники, то есть, принимающей стороной – заказчиком.

Таким образом, необходимо избегать такое наименование договора, как «договор аутсорсинга», а заменить его лучше стандартным договором возмездного оказания услуг с соответствующими условиями.

В рамках исследования был выявлен ряд проблем.

Во-первых, при достаточном количестве ограничений по договору о предоставлении труда работника, по ограничению заемного труда в сравнении с общими нормами регулирования трудовых отношений, рассмотренными новеллами трудового законодательства нет ни одной нормы, которая касалась бы ответственности направляющей стороны – официального работодателя;

Во-вторых, непонятно, что получили благодаря указанному федеральному закону: то ли заемный труд запрещен, то ли он только немного видоизменен.

Полагаем, что со временем судебная практика разрешения споров по применению данных норм все-таки приведет законодателя к необходимости специального урегулирования вопросов юридической ответственности.

Список используемых источников

Нормативно-правовые акты:

1. Конвенция № 181 Международной организации труда «Частных агентствах занятости» [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 (ред. от 31.01.2016г.) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 (ред. от 30.12.2015) // Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1.
5. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1// Собрание законодательства РФ, № 17, 22.04.1996, ст. 1915.
6. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 05.05.2014 № 116-ФЗ// "Российская газета", N 101, 07.05.2014.
7. Распоряжение Правительства РФ «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17.11.2008. № 1662-р // "Собрание законодательства РФ", 24.11.2008, N 47, ст. 5489.

Специальная литература:

8. Абрамова О.В. Законные интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве// Журнал российского права. 2007. №8.

9. Бизюков П.В., Герасимова Е.С., Саурин С.А. Заемный труд: последствия для работника. М., 2012. 184 с.
10. Большой экономический словарь [Электронный ресурс] // <http://ekslovar.ru/>
11. Детмер У. Теория ограничений Голдратта: системный подход к непрерывному совершенствованию/ пер. с англ.; 2-е изд. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 444 с.
12. Долженкова Ю.В. Аутсорсинг и аутстаффинг на промышленных предприятиях // Труд и социальные отношения. 2014. №5.
13. Заславский И.Е. Труд, занятость, безработица. – М.: Департамент труда и занятости правительства Москвы, 1992. 320 с.
14. Ильина Е. Заемный труд в России: узаконить нельзя запретить? [Электронный ресурс] // <http://www.audit-it.ru>
15. Кисилев И., Карабельников Б., Черкасова Э., Кукса С., Юдкин В., Леонов А., Свечкаренко В. Концепция правового регулирования заемного труда // Хозяйство и право. 2004. -№2.
16. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социс. 2008. № 11.
17. Коркин А.Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Санкт-Петербург. 2012. 110 с.
18. Куренной А.М. Заемный труд я называю «внебрачное дитя юриспруденции»// Трудовое право.2011. № 2.
19. Кузьмина Н.А. Качество трудовой жизни как среда управления эффективностью труда на предприятии// Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. № 3
20. Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве. М.: Статут, 2002.450 с.
21. Ожегов С.И. Словарь русского языка. – М., 2007. 1326 с.

22. Орловский Ю.П. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях // Хозяйство и право. 2011. № 2.
23. Отставнова Л.А., Яхварова Е.В. Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе отношений «человек – производство» // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2014. №2 (27).
24. Павлова В.Ф., Ярош Т.Е. Аутстаффинг как эффективная бизнес модель // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 1-1.
25. Репетева О.Е. Правовое регулирование заемного труда в России.// Вектор науки ТГУ.2014. №1(16).
26. Рымкевич О.П. Сравнительно-правовой анализ регулирования отношений по заемному труду: автореф.. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2005.
27. Саликова Н.М. Проблемы оптимизации расходов на персонал: правовые аспекты// Бизнес, менеджмент и право. 2012. №1.
28. Сафарова Е.И. Аутстаффинг, аусорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях. -Эксмо, 2010.[Электронный ресурс]//<http://royallib.com> (Дата обращения: 24.10.2015.)
29. Симакова Е.К. Актуальные тенденции выявления и пресечения преступлений и правонарушений в налоговой сфере// Вестник Санкт-Петербургской юридической академии. 2014. №4.
30. Сиротинин А.П. Казнить нельзя миловать. Нужен ли бизнесу наемный труд// Управление персоналом. 2008. №6.
31. Смирных Л.И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. – М., 2005. 61с.
32. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006. –С.486-487.
33. Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву Российской Федерации: автореф. дис. ...канд. Юрид. наук. Екатеринбург, 2014.

34. Ульрих Дэйв. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации. М.: Вильямс, 2006. –С.30.

35. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Основные направления российского трудового законодательства// Журнал российского права. 2010. - №5. 178 с.

36. Чукреев А.А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. №2.

Материалы юридической практики:

37. Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 22.04.2014 № А84-4700/2012. [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

38. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2014г. по делу № 33-7853/14[Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

39. Апелляционное определение Тюменского областного суда от 15.01.2012 г. по делу № 33-4659/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

40. Апелляционное определение Тюменского областного суда от 27.08.2012 г. по делу № 33-3569/2012. [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

41. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.08.2012 г. по делу № 33-5400/2012 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

42. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской республики от 26.03.2012 г. по делу № 33-796-12 [Электронный ресурс] // Документ официально не опубликован. Справочно-правовая система «Консультант Плюс».