

УДК 349.2

*В.С. Колеватова***НОВЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РФ НА ОСНОВАНИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА № 116**

Статья посвящена проблемам применения Федерального закона № 116-ФЗ от 5 мая 2014 г. «О запрете заёмного труда». Рассматриваются изменения, внесенные им в Трудовой кодекс РФ. Отмечается, что понимание значимости защищенного труда реальными правовыми гарантиями заставляет отрицательно оценивать эти изменения. Указывается, что дополнение, внесенное новым федеральным законом в понятия «трудовое правоотношение» и «трудовой договор», не изменяет суть самих признаков трудового договора, но является не совсем корректным с позиции ст. 1 Трудового кодекса РФ о согласовании интересов двух сторон трудового договора.

*Ключевые слова:* договор о предоставлении труда работников (персонала), Международная конвенция № 181, частное агентство занятости, принимающая сторона.

В последние два десятилетия в стране наблюдается противоречивый процесс правового развития России. Об этом говорит председатель Конституционного Суда РФ В.Д. Зорькин<sup>1</sup>. Не утвердился в праве принцип приоритета прав человека, прежде всего, права на труд, на социальную защищенность. В эти два десятилетия утвердилась мощная правовая защита частной собственности, а право на труд как субъективное право гражданина исчезло. Произошло завышение значения права частной собственности и одновременно было значительно занижено значение труда как объекта правового регулирования. Провозгласили только принцип свободы труда. Свобода труда, то есть возможность не работать, не быть наемным работником, – реальная ценность для тех, кто обладает значимой собственностью. Таких граждан незначительное количество. Зато около 80 % работоспособного населения – это потенциальные наемные работники, для которых право на труд равно праву на жизнь. Государство заинтересовано в стабильной политической ситуации в стране, а она зависит от этих 80 % населения и возможна, только если труд этих людей будет защищен законом от чрезмерной эксплуатации, которая реальна при гражданско-правовом регулировании труда.

Наибольшую опасность в этом плане представляет заемный труд, под которым, согласно Конвенции МОТ № 181, не ратифицированной Российской Федерацией, понимается трёхсторонние отношения, когда работник, обращаясь в агентство занятости, направляется им для осуществления трудовых обязанностей к **работодателям**, использующим их труд. То есть **наем** работников осуществляет **агентство**, которое не использует их в трудовом процессе на территории своего юридического лица, а передает их в полное распоряжение другому юридическому лицу, которым, согласно Конвенции МОТ, является работодатель.

Именно понимание значимости защищенного труда реальными правовыми гарантиями заставляет нас отрицательно оценивать новый ФЗ № 116 от 5 мая 2014 г. Причинами для такой оценки являются следующие моменты: во-первых, указанный закон значительно видоизменяет традиционный подход к трудовым отношениям на основании трудового договора. Понятия «трудовое правоотношение» и «трудовой договор» (ст. 15 и 56 ТК РФ) дополнены словами «**в интересах, под управлением, контролем работодателя**». То есть в ст. 15 и 56 ТК РФ остались прежние признаки трудового договора и трудового правоотношения: выполнение трудовой функции у работодателя с подчинением работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. Внесенное дополнение в указанные понятия не изменяет суть самих признаков трудового договора, но, на наш взгляд, является не совсем корректным с позиции ст. 1 ТК 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 ст. 15 и 56 ТК РФ теперь можно сделать вывод, что работник должен работать и думать только об интересах работодателя, а значит, о предъявлении каких-либо требований работником не может быть и речи.

<sup>1</sup> Зорькин В.Д. Право в условиях глобальных перемен. М: Норма, 2013.

Это дополнение «о работе в интересах работодателя» не так уж неожиданно, если учесть, что суды уже идут по пути неудовлетворения исков о принудительном заключении трудового договора. При этом основанием такой позиции считают ст. 394 ТК РФ, которая не содержит такого вида судебного решения. В ней перечислены шесть видов предметов исков и соответственно столько же судебных решений, но иска о принудительном заключении нет. А в ст. 64 ТК РФ указано: «запрещается необоснованный отказ в приеме на работу». Но вот полной судебной защиты оказывается нет.

Аналогичное указание содержит и ст. 56.1 ТК РФ (ст.1 Закона № 116): «запрещается заемный труд». Это все та же декларация. Формально по закону трудовые отношения остались, как и прежде, двухсторонними, так как принимающая сторона, как сказано в ФЗ № 116, не является для работника работодателем. Но даже незрячий увидит в ФЗ № 116 наличие двух работодателей, организаций: (юридическое лицо – принимающая сторона, где будет работать работник) и направляющая сторона (агентство по трудоустройству). По этой причине в ряде научных работ появляется признание частных агентств в качестве формального работодателя, на которого возлагается только обязанность заключать трудовой договор, вносить сведения в трудовую книжку, составлять дополнительные соглашения<sup>2</sup>. Фактическим же работодателем правильно считают «принимающую» сторону, которая организует труд направленных работников. Без сомнения, второй работодатель является реальным. В связи с этим непонятно, кто же будет ответчиком по искам работника: реальный работодатель или фактический.

В целом возникает два вопроса:

1) для чего были внесены дополнения в понятия «трудовой договор» и «трудовое правоотношение»;

2) с какой целью введено трехстороннее трудовое правоотношение при двух работодателях и для чего понадобился формальный работодатель.

Ответ может быть только один: было необходимо придать частным агентствам статус работодателя, возложив на них заключение договора о предоставлении работников другому юридическому лицу. Раньше 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.

Рассматриваемый федеральный закон запрещает заемный труд. Так ли это на самом деле? В законе дается понятие заемного труда, под которым законодатель понимает «труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в **интересах, под управлением и контролем** физического лица или юридического лица, не являющегося работодателем данного работника» (ст. 56.1 ТК РФ), то есть в интересах другого лица.

Вместе с тем в этом же 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 контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем по этому трудовому договору (ст. 341.2 ТК РФ).

Однако 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 (ст. 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 работодательской стороны, но она по закону лишена этого статуса.

В итоге непонятно, что мы получили благодаря указанному федеральному закону: то ли заемный труд запрещен, то ли он только немного видоизменен.

Поступила в редакцию 23.05.15

<sup>2</sup> Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву Российской Федерации: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2014.

*V.S. Kolevatova*

**NEW DEVELOPMENTS IN THE LABOUR CODE UNDER THE FEDERAL LAW №116**

The article deals with the problems of the Federal Law № 116-FZ, dated May 5, 2014 «On the prohibition of contingent labor». The corresponding changes in the Labor Code are discussed. It is noted that the understanding of the importance of secure labor protected by real legal guarantees forces to negatively evaluate these changes. It is pointed out that the addition made by the new federal law in the concept of «employment relationship» and «employment contract» does not change the essence of an employment contract, but is not quite correct from the standpoint of Article 1 of the Labour Code on the harmonization of interests of the two sides of a labor contract.

*Keywords:* contract on provision of labor for workers (personnel), International Convention № 181, private employment agency, host party.

Колеватова Валентина Сергеевна,  
кандидат юридических наук, заведующая кафедрой  
трудового права и основ правоведения  
ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет»  
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1

Kolevatova V.S.,  
Candidate of Law, Head of Department  
of Labor Law and Basics of Jurisprudence  
Udmurt State University  
Universitetskaya st., 1/4, Izhevsk, Russia, 462034