

Хачатурова Ксения Игоревна
Финансовый университет при Правительстве РФ

СОВРЕМЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ

47 % россиян получают «белую» зарплату. Остальные 53% не имеют уверенности в завтрашнем дне.¹ Эта нестабильность напрямую зависит от трудовых отношений, складывающихся между работником и работодателем. Превалирующей формой являются отношения являются скрытые.

Существует 4 вида данных отношений: заемный труд; фактические отношения, основанные на гражданско - правовом договоре; фактическое допущение работника к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ч. 3 ст. 16 ТК РФ); фактические трудовые отношения, возникающие в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора (ч. 4 ст. 58 ТК РФ). Подходит ли такая модель для России?

Рассмотрим первый вид скрытых отношений- заемный труд. Так называемые «кадровые агентства», а в соответствии с законодательством - частные, ведут деятельность по предоставлению работников на возмездной основе третьим лицам, в качестве которых выступают ИП и юридические лица (компании - заказчики) по договорам о предоставлении персонала. То есть, исходя из данного положения люди, персонал фактически становится объектом гражданских прав, что противоречит положениям ГК. (ст. 128 ГК РФ). Более того, Трудовой кодекс РФ регламентирует отношения между работником и работодателем и не касается участия в их отношениях третьих лиц. (ст. 15 ТК РФ).

Регламентирована ли данная деятельность в международном праве? Обратимся к международному опыту по данной проблеме. Конвенция ООН № 181 о частных агентствах занятости устанавливает термин "частное агентство занятости". Это означает, что любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

- услуги, направленные на выравнивание предложений рабочих мест и спроса на них, причем частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;
- 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 (аутсорсинг);

¹ по данным портала rabota.ru

- другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью выравнивание конкретных предложений рабочих мест и спроса на них.

Следовательно, страны, одоббившие и подписавшие Конвенцию, официально разрешили организацию на своей территории кадровых агентств. Однако среди подписавших стран России нет. Более того, несмотря на широкое распространение аутсорсинга в России, само его понятие в российском законодательстве отсутствует. А потому, исходя из вышесказанного, следует поставить под сомнение законность деятельности кадровых агентств на территории РФ.

Касаясь Российского законодательства, то судебная практика с участием «кадровых агентств» двойственна. «Существующая правоприменительная практика показывает, во-первых, что решения судов разных инстанций различных федеральных округов направлены на выявление мотивов применения договоров аутстаффинга (получение налоговой выгоды) и при этом содержательные вопросы непосредственно договорного регулирования оставлены без внимания; во-вторых, большинство судов считают, что заключение данного договора не противоречит требованиям гражданского законодательства; в-третьих, на уровне ВАС РФ отсутствует правовая оценка правомерности заключения договоров о предоставлении персонала».²

Предлагается положения де-юре и де-факто расходятся в российской реальности. А потому предлагается статью 56 ТК РФ дополнить следующим содержанием:

«Когда в соответствии с трудовым договором работник производит работу не для лица, заключившего с ним договор или фактически допустившего работника до работы, а для обслуживаемого этим лицом по договору гражданско-правового характера юридического лица или индивидуального предпринимателя, работодателем по этому трудовому договору признается юридическое лицо или индивидуальный предприниматель, для которого производится работа, за исключением случаев, когда организация или индивидуальный предприниматель - исполнитель по гражданско-правовому договору подряда, выполнения научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ, возмездного оказания услуг, перевозки или транспортной экспедиции заключает с работником трудовой договор в целях использования его труда для исполнения обязательств, принятых исполнителем на себя по этому гражданско-правовому договору. В этих случаях работодателем признается организация или индивидуальный

2 Витко В.С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. 128 с.

предприниматель – исполнитель».³

Следующий вид скрытых отношений берет природу из ст. 16 ТК РФ. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Возникают вопросы: 1- каким образом и что будут представлять данные правоотношения? 2- каким образом работник будет отстаивать свои права в суде? 3- Что является доказательством фактического допущения? Несет ли в этой ситуации работодатель ответственность?

Обратим внимание на отсутствие в данной статье указания на организацию, выполняющую от имени работодателя организационно - распорядительные функции (частное агентство занятости). Что означает, что законодатель не предусматривает иного варианта развития трудовых отношений, кроме как участия двух сторон. Представляется целесообразным согласиться с мнением Воронова Дмитрия - юриста, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Российской академии правосудия :

«Трудовые отношения между работником и работодателем, а также его представителем, выполняющую от имени работодателя организационно - распорядительные функции возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен».

На данный момент кадровые агентства не имеют прав на заключение трудовых договоров с потенциальными работниками.

Более того, получается, что кадровое агентство (представитель работодателя) должно иметь письменное подтверждение от компании - покупателя на осуществление полномочий по заключению трудовых договоров с будущими работниками, на основании которых потенциальный работник фактически допускается к труду. «Невозможно, как представляется, признать факт трудовых отношений в судебном порядке, если фактически работник допускается к работе лицом, выполняющим организационно-распорядительные функции от имени и по поручению работодателя, но не имеющим полномочий по заключению трудовых договоров».⁴

По свидетельству журнала Fortune, как минимум 90% современных западных предприятий передали на аутсорсинг хотя бы одну функцию своего производства. А такие предприятия, как Toyota, Honda, Chrysler, делегируют сторонним организациям порядка 70% бизнес-процессов, которые ранее они выполняли самостоятельно».⁵

3 <http://www.clj.ru/journal/122/1432/?redct=Y>

4 См. п. 1

5 Витко В.С., Цатурян Е.А. Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012. 128 с

Итак, договор аутсорсинга не распространен в российском законодательстве. В судебной практике его рассматривают как смесь договоров: выполнения работ, оказания услуг. Он не является самостоятельным видом договоров. Деятельность кадровых агентств получила широкое распространение в РФ. Необходимо регламентировать существование кадровых агентств на территории России, а также организовать контроль за их деятельностью.