УДК 349.2

ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

© 2014 г. ***Т. В. Записная, Т. В. Синюгина***

Южно-Российский государственный политехнический университет (Новочеркасский политехнический институт)

Статья посвящена проблеме защиты трудовых прав такой категории работников как домашний персонал, работодателями которых являются физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Особое внимание уделяется изменениям в трудовом законодательстве, которые вступят в действие в 2016 году. В заключении делается вывод о наиболее приемлемой модели правового регулирования трудовых отношений указанной группы лиц.

Ключевые слова: *работодатель — физическое лицо; трудовой договор; заемный труд; аутстаффинг; частное агентство занятости; работник; принимающая сторона; договор о предоставлении труда работника.*

The article is devoted to the problem of securing the labour rights of such category of workers as homemakers, whose employers are individuals who are not individual entrepreneurs. Special attention is paid to changes in the labour legislation, which will come into effect in 2016. The conclusion is made about the most appropriate models of legal regulation of labour relations of the aforesaid group of persons.

Key words: *the employer — a natural person; employment agreement; agency work; outstaffing (secondment); private employment agency; employee; receiving side; the contract for provision of employee.*

На одном из сайтов, дающим «умные советы» по всем вопросам, была размещена статья, которая начиналась следующим: «Достаточно часто можно встретить семьи, в которых трудовой договор с няней на оказание услуг вообще не подписывается с момента выхода на работу. Как показывает статистика, таких семей более восьмидесяти процентов только по городу Москва. В общем-то, в этом нет ничего страшного, никто от его отсутствия сильно не пострадает (надеемся на это), хотя наличие данного документа будет только на руку обеим сторонам». Далее предлагался шаблон трудового договора с няней с условием почасовой оплаты. Обращает на себя внимание то, что авторы считают отсутствие трудового договора с няней нормой. Ситуацию с заключением трудовых договоров, сложившуюся на рынке домашнего персонала, наиболее красноречиво характеризует, фраза, прозвучавшая на одном из форумов: «Просто трудовой нужно регистрировать где то, а мне не охото платить налоги еще к тому же» (стиль и орфография автора сохранены).

В СССР к услугам домашнего персонала не прибегали, следовательно, и проблем с регулированием таких трудовых отношений не возникало. С началом перестройки позволить себе горничную, няню, гувернантку, личного водителя, садовника могли только обеспеченные граждане. С ростом экономического благосостояния нанять домашнего помощника уже могло большинство представителей среднего класса. Рынок домашнего персона-

ла стабильно рос до 2009 года, грянувший экономический кризис не сильно затронул данный сегмент рынка, перераспределив лишь спрос на некоторые вакансии. Вместе с тем, специалисты отмечают, что реально оценить сформировавшийся рынок домашнего персонала очень проблематично из-за его непрозрачности, в том числе и из-за ненадлежащего оформления трудовых отношений. Фактически, достаточно большой круг людей в настоящее время лишены эффективной защиты своих трудовых прав и социального обеспечения.

Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации содержит главу 48 «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц». Данная глава призвана помочь урегулировать трудовые отношения работникам, чьими работодателями являются физические лица. Однако возникает большое количество вопросов относительно эффективности действующего трудового законодательства.

Согласно ст. 303 ТК РФ работодатель — физическое лицо обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме, уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые. Работодатель — физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Постановлением Администрации города Новочеркасска от 24 августа 2011 года был утвержден административный регламент предоставления муниципальной услуги «Регистрация трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, с работниками и регистрация фактов прекращения трудовых договоров» [1]. Однако, ни одного трудового договора так и не было зарегистрировано. Такая ситуация характерна не только для города Новочеркасска. Исходя из сложившейся практики, вопрос оформления трудовых отношений, складывающихся между работником и работодателем — физическим лицом, преимущественно решается следующими способами.

Первый и, к сожалению, самый распространенный — это ни как не оформляются. Стороны имеют некоторую устную договоренность, либо же подписывают какое-то соглашение, юридическая сила, которого является достаточно спорной, и рассчитано обычно оно больше на фактор психологического давления на работника. Даже если такое соглашение озаглавлено как трудовой договор, то по содержанию ему не соответствует, оно нигде не регистрируется, страховые взносы и другие обязательные платежи работодателем не уплачиваются.

Не лучшим решением является и заключение гражданско-правового договора, обычно это договор об оказании услуг. Рост гражданско-правовых договоров в сфере занятости является ответом бизнеса на негибкость трудового законодательства. Трудовое право является социально значимой отраслью права, напротив гражданское право не имеют в качестве основной функции обеспечение гарантий трудовых прав граждан.

Одним из приемлемых вариантов вопроса оформления трудовых отношений работников и работодателей — физических лиц может служить развитие института заемного труда. Заемный труд в настоящее время применяется практически во всех странах, независимо имеет ли он правовую регламентацию в национальной правовой системе. Это обусловлено влиянием экономических факторов на рынок труда. Большинство стран Запада легализировало заемный труд. А. Е. Коркин определяет заемный труд как «труд работника, заключившего трудовой договор с одним лицом (основным работодателем) и выполняющего работу в пользу, на территории и под контролем другого лица (организации-пользователя), которое осуществляет в отношении работника часть прав и обязанностей работодателя, передаваемых ему на основании заключенного с основным работодателем гражданско-правового договора о предоставлении труда работника» [2]. В случае если предприятие временно использует работника организации-провайдера, то речь идет о лизинге, если же происходит

оптимизация издержек, связанных с управлением персоналом, и работники выводятся в штат иных организаций, это аутстаффинг, хотя о правильности применения терминов «аустаффинг», «аутсорсинг», «лизинг рабочей силы» применительно к тем или иным формам заемного труда, единодушное мнение как среди экономистов, так и среди юристов, отсутствует. Отличительной чертой заемного труда является то, что вместо двух сторон, работника и работодателя, в правоотношении участвуют три стороны: работник, организация, предоставляющая услуги по заемному труду (такую организацию называют по разному: и кадровое агентство, и провайдер, услугодатель) и организация — непосредственный пользователь данной услуги. Работник состоит в трудовых отношениях с кадровым агентством (организация-провайдер), которое выплачивает заработную плату и обязательные социальные платежи, ведет кадровый учет. Между агентством и предприятием, использующим заемного работника, заключается договор, природа которого носит скорее гражданско-правовой характер. В России отношения по заемному труду до недавнего времени не имели правового оформления, однако это не значит, что они не используются. Ключевой проблемой сдерживающей развитие рынка заемного труда является непроработанность механизма взаимодействия участников отношений, определения их прав, обязанностей и ответственности.

Сегодня индустрия заемного труда в мире растет в среднем на 20–30% в год. Ежегодно число компаний, специализирующихся на заемном труде, увеличивается в 1,5 раза, а их суммарный оборот превышает 60 млрд долл. в год. В мире 10 млн заемных работников. В зависимости от страны их доля среди работающих колеблется. Наиболее высока эта доля в Южной Африке — 7,1%. В странах Центральной Европы — от 0,1% до 1,8%. В странах Восточной Европы доля заемных работников, как правило, существенно ниже (за исключением Венгрии). В США она составляет 1,8%, в Японии — 1,5% [3].

На международном уровне ориентиры правового регулирования заемного труда заданы в Конвенции МОТ №181 «О частных агентствах занятости» [4]. Российская Федерация не ратифицировала конвенцию, но этот факт нельзя рассматривать как препятствующий развитию заемного труда, так как ряд стран, также не ратифицировавших ее, вместе с тем, урегулировали отношения заемного труда в национальном законодательстве.

Масштабы заемного труда в России, как по количеству предприятий, так и по доле работников, занятых на условиях заемного труда, сопоставимы с показателями других стран, главным образом, восточно-европейских (Польша, Чехия, Словакия, Венгрия, Румыния и др.), где заемный труд стал применяться приблизительно в те же годы, что и в России [5].

22 апреля 2014 Госдума во втором и третьем чтениях приняла закон, вносящий поправки в ряд законодательных актов, в том числе Трудовой кодекс РФ [6], после чего вышел ряд статей, с заголовками о том, что заемного труда в России больше нет. Однако, это не совсем правильное отражение сути принятых изменений. Основанием для подобных заголовков послужила ст. 56.1. Трудового кодекса РФ, вступающая в действие с 1 января 2016 года и согласно которой заемный труд запрещен. Под заемным трудом закон понимает труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. А что в таком случае можно? А можно согласно ст. 344.1 ТК РФ временно направлять своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица. Поэтому более корректно говорить о том, что с 2016 года заемный труд не будет полностью запрещен, но существенно ограничен. Согласно поправкам, внесенным в закон «О занятости населения в Российской Федерации» [6], осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе частные агентства занятости и иные юридические лица, в том числе и иностранные. Однако, для юридических лиц —

не частных агентств занятости установлены ограничения по предоставлению труда свих работников, поэтому основным субъектом, который сможет временно направлять своих работников к заказчикам данной услуги будут являться аккредитованные частные агентства занятости. Для получения соответствующей аккредитации необходимо соответствовать следующим условиям:

— наличие уставного капитала в размере не менее 1 млн руб.;

— отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы РФ;

— наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в РФ не менее двух лет за последние три года;

— отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

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

Между работником и частным агентством занятости заключается трудовой договор, между агентством и принимающей стороной соответственно договор о предоставлении труда работника. При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне. Обязательные элементы обеих договоров закреплены в нормах Трудового кодекса РФ. В случае если один работник работает сразу у нескольких принимающих сторон, то должно быть заключено дополнительное соглашение к трудовому соглашению по каждой принимающей стороне.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника. Для лиц, работодателями которых являются физические лица, этот момент является существенным, так как сейчас единственным подтверждением наличия трудовых отношений является заключенный трудовой договор, которого, как правило, нет, а вносить записи в трудовые книжки физические лица не имеют права.

Многие специалисты считают российское трудовое право излишне зарегулированным, не отвечающим складывающимся тенденциям в экономике и на рынке труда. Отсутствие гибкости в сфере труда — одна из причин сужения сферы действия трудового права [7; 8]. Оставлять ситуацию в таком виде более было нельзя, об этом свидетельствовал рост нарушений действующего трудового законодательства. От способности современного трудового права приобрести необходимую гибкость в значительной мере зависит его выживание как необходимого и важного для общества социального института [9]. Бизнес-сообщество, конечно, ожидало не этого закона, поэтому в комментариях появившихся сразу после его принятия указывалось на негативные последствия такого шага законодателя [10]. Вместе с тем есть и те, для кого внесенные в законодательство изменения позволят оформить трудовые отношения надлежащим образом. Прежде всего, это группа работников, которых принято обозначать как домашний персонал, оказывающий различные услуги физическим лицам. Модель трехсторонних отношений частное агентство занятости — работник — принимающая сторона является для них более оптимальной, нежели тот инструментарий, который на сегодняшний день имеется в Трудовом кодексе РФ. Работник имеет надлежащим образом оформленный трудовой договор, запись в трудовой книжке, за него уплачиваются все положенные социальные отчисления, возможность работать у нескольких принимающих сторон, гибко планировать свою занятость. Принимающая сторона в данном случае физическое лицо освобождается от обязанности уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи и регистрировать договор с работником в органах местного самоуправления по месту жительства. Несколько затруднительно сказать насколько такая модель будет выгодна частным агентствам занятости, так как, во-первых, еще не

разработан порядок аккредитации, и, во-вторых, обязанность по контролю за соблюдением принимающей стороной норм трудового права возложена на них же. Для тех, кто устраивается на работу самостоятельно через объявления или личные рекомендации, минуя агентства по подбору домашнего персонала, остается гл. 48 Трудового кодекса РФ, позволяющая оформить трудовые отношения между работником и работодателем — физическим лицом.

Литература

1. Постановление Администрации г. Новочеркасска от 24.08.2011 №1567 (в ред. от 03.08.2012) «Об утверждении Административного регламента предоставления муниципальной услуги, оказываемой управлением труда и социального развития Администрации города».

2. *Коркин А. Е.* Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2012. — С. 11.

3. *Смирных Л. И.* Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. — М.: РЕЦЭП, 2005.

4. Конвенция №181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (заключена в Женеве 19.06.1997).

5. *Смирных Л.* Заемный труд в России: быть или не быть? (оценка опыта российских предприятий). // Вопросы экономики. — 2013. — №12. — С. 123–140.

6. Федеральный закон Российской Федерации от 5 мая 2014 г. №116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». // «Собрание законодательства РФ». — 2014. — №19. — Ст. 2321.

7. *Куренной А. М.* Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты. Вильнюс, 2011. — С. 49.

8. *Капелюшников Р. И.* Нестандартные формы занятости и безработица в России. — М., 2004.

9. *Киселев И. Я.* Новый облик трудового права стран Запада. — М., 2003.

10. *Селезнев М.* Заемные работники могут оказаться на улице [Электронный ресурс] / РБК: Личные финансы. — Режим доступа: http://lf.rbc.ru/recommendation/other/2014/04/29/239842.shtml, свободный. — Загл. с экрана.

Поступила в редакцию *5 сентября 2014 г.*

Татьяна Валерьевна Записная — кандидат юридических наук, доцент кафедры «Публично-правовые дисциплины» ЮРГПУ (НПИ).

Tatiana Valeryevna Zapisnaya — Ph.D., Candidate of Law, docent docent at the South-Russian State Polytechnic University (NPI) of M. I. Platov name department of Public and Law Academic Disciplines.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (86352) 55-7-71; e-mail: ztv061@yandex.ru

Татьяна Викторовна Синюгина — кандидат социологических наук, доцент кафедры «Юриспруденция» Южно-российского государственного технического университета (НПИ).

Tatyana Viktorovna Sinyugina — Ph.D., Candidate of Sociology, docent at South Russian State Technical University (NPI) Jurisprudence department.

346428, г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132
132 Prosveshcheniya st., 346428, Novocherkassk, Rostov reg., Russia
Тел.: +7 (8635) 25-57-71; e-mail: sinyugina-tatjana@ya.ru