

ЗАЁМНЫЙ ТРУД

(сборник материалов)

Заёмный труд (сборник материалов)
Пермь 2016

Составитель сборника, автор вступления — Трутнев С.В.
Под редакцией Исаева С.В.
Корректор — Кротова Т.Ю.

Брошюра подготовлена и издана в рамках реализации проекта «Стратегические тяжбы и взаимодействие общественных организаций с судебским сообществом Пермского края как средство повышения эффективности правосудия», поддержанного Фондом Джона Д. и Кэтрин Т. Маккартуров – частной независимой благотворительной организации.

В настоящий сборник включены материалы, дающие возможность наёмному работнику, работодателю, юристу разобраться в специфических трудовых отношениях по типу заёмного труда. Даны нормы права, позиции специалистов, учёных и практиков, рекомендации Научно-консультативного совета при Пермском краевом суде, избранные судебные решения.

Перепечатка материалов сборника
допускается только с разрешения
Пермского регионального правозащитного центра

© Пермский региональный
правозащитный центр
www.new.prpc.ru

Что такое заёмный труд?

Заёмный труд — это труд, при котором работник фактически работает на одном предприятии, а трудовой договор у него подписан с другим. Заёмный труд проник в Российскую Федерацию в эпоху перемен, в период увлечения западным менеджментом, вместе с иностранным капиталом. Заёмный труд резко ухудшил положение работников, которые оказались де-юре вне предприятия, на котором работали. Это чуждая “старой советской” модели трудовых отношений система, которая не предусматривалась трудовым законодательством буквально до 2016 года. Всё это время заёмный труд оставался “невидимым” для правоохранительных органов и судов. За время борьбы с “невидимым” заёмным трудом случаи установления в суде трудовых отношений с предприятиями, которые фактически привлекали труд работников, имели единичный казусный характер. В настоящем сборнике мы поместили одно из таких решений. Судебная практика после появления в Трудовом кодексе РФ специальных норм пока принципиально не изменилась. В настоящее время заёмный труд продолжает активно распространяться. Он прячется под договорами на предоставление услуг. Он хитрит. И пока успешно.

Что несёт работнику заёмный труд? Как правило, это облегчение процедуры увольнения и срочность, а значит временность, трудовой занятости. На работников, занятых в системе заёмного труда, не распространяются дополнительные льготы и права, предусмотренные коллективным договором предприятия, на котором они работают. Как правило, их зарплата меньше, чем у работающих рядом с ними работников, занятых в классической схеме трудовых отношений. И главное, на что ещё не многие обратили внимание: в случае работы на производствах, где существует специальный стаж, дающий право на досрочный выход на пенсию по старости, работники, занятые по системе заёмного труда, могут столкнуться с отказом Пенсионного фонда в предоставлении досрочной пенсии. Ведь предоставление досрочных пенсий носит отраслевой характер, а агентство, которое применяет заёмный труд, не имеет рабочих мест и не относится к той отрасли, где фактически происходит работа.

Поэтому всем, кто занят по системе заёмного труда, нужно понимать возникающие перед ними проблемы в настоящем и будущем. С помощью профсоюзов, прокуратуры и судебной системы вы можете отстаивать свои права!

Трудовой кодекс Российской Федерации - о заёмном труде

Статья 56.1. Запрещение заёмного труда

Заёмный труд запрещён.

Заёмный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются гл. 53.1 настоящего Кодекса.

Глава 53.1. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Статья 341.1. Общие положения

Частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определённых их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

Компенсации за работу с вредными и (или) 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.

Статья 341.2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей сторо-

ны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определённой трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору.

Частное агентство занятости имеет право заключать с работником трудовой договор, содержащий условие, указанное в части первой настоящей статьи, в случаях направления его временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) к:

физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объёма оказываемых услуг.

В целях временного трудоустройства ищущих временную работу отдельных категорий лиц (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей; лиц, освобождённых из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы) частное агентство занятости имеет право заключать с этими лицами трудовые договоры, содержащие условие, указанное в части первой настоящей статьи, как в случаях, предусмотренных частью второй настоящей статьи, так и в иных случаях, в которых в соответствии с настоящим Кодексом или другими федеральными законами с работниками заключаются либо могут заключаться срочные трудовые договоры.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

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,

включающих наименование принимающей стороны (фамилию, имя, отчество принимающей стороны - физического лица), сведения о документах, удостоверяющих личность принимающей стороны - физического лица, идентификационный номер налогоплательщика принимающей стороны (за исключением принимающей стороны - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем), а также сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Если в период действия трудового договора частное агентство занятости направляет работника для работы у другой принимающей стороны по другому договору о предоставлении труда работников (персонала), частное агентство занятости и работник заключают новое дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне, предусмотренных частью пятой настоящей статьи.

Дополнительные соглашения к трудовому договору, указанные в частях пятой и шестой настоящей статьи, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключаются в письменной форме, составляются в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передаётся работнику, другой экземпляр хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся у работодателя.

В случаях, если это предусмотрено договором о предоставлении труда работников (персонала), в дополнительных соглашениях к трудовому договору, указанных в частях пятой и шестой настоящей статьи, могут предусматриваться условия:

- о праве принимающей стороны требовать от направленного работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несёт ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;

- об обязанности принимающей стороны отстранять от работы или не допускать к работе направленного работника в случаях, указанных в ча-

сти первой статьи 76 настоящего Кодекса. При этом о случаях отстранения от работы или недопущения к работе направленного работника принимающая сторона обязана известить работодателя незамедлительно.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.

Частное агентство занятости обязано осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определённым трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права. Принимающая сторона не вправе препятствовать частному агентству занятости в осуществлении указанного контроля.

Статья 341.3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), работодателем, не являющимся частным агентством занятости, устанавливаются федеральным законом.

Статья 341.4. Расследование несчастного случая, происшедшего с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны

Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется комиссией, образованной принимающей стороной. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника. Неприбытие или несвоевременное прибытие указанного представителя не является основанием для изменения сроков расследования (часть пятая статьи 229 настоящего Кодекса).

Статья 341.5. Субсидиарная ответственность по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала)

По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, subsidiарную ответственность несёт принимающая сторона.

Вопросы правового регулирования заёмного труда

Н.И. Гонцов

к.ю.н., доцент кафедры трудового права и социального обеспечения
Пермский государственный национальный исследовательский университет

Доклад на Научно-консультативном совете при Пермском краевом суде, 2014 год

Так называемый «заёмный труд» в современной России появился в 90-е годы XX века в связи с формированием рыночных отношений в целом и рынка рабочей силы в частности, а также в связи с развитием нетипичных или нестандартных форм занятости. Типичные формы занятости (типичные трудовые отношения) означают, что работник трудится на постоянной основе (трудовой договор на неопределённый срок), полное рабочее время, на него распространяются все льготы и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, ему обеспечен полный социальный пакет, предусмотренный в данной отрасли хозяйства или у данного работодателя. Этим устанавливается определённый правовой статус работника, с соответствующими условиями труда, заработной платой и другими основополагающими трудовыми правами.

Нетипичные формы занятости связаны с развитием технологий различного рода (в настоящее время, прежде всего, информационных), необходимостью сокращения издержек на содержание рабочей силы,

увеличением гибкости труда и т.п. Всё это привело к распространению срочных трудовых договоров, договоров на неполное рабочее время, договоров с «телеработниками» (трудятся не в офисе, а на дому с использованием высокотехнологичного оборудования - компьютеров, сотовой связи и т.п.), заёмному труду и т.п. Поэтому заёмный труд — одна из разновидностей нетипичных трудовых отношений.

Заёмный труд можно определить как выполнение работником временной (в большинстве случаев) работы, которая оформляется путём заключения трудового договора с одной фирмой, направляющей его на работу в другую фирму. Фирма, заключающая трудовой договор с работником, может называться по-разному: частное агентство занятости (ЧАЗ), кадровое агентство, лизинговое агентство по подбору персонала и т.п. (далее — кадровое агентство). Предприятие, в котором работник будет трудиться, обычно называют предприятие-пользователь, или клиент.

Главной особенностью заёмного труда является то, что в этом случае складываются трёхсторонние отношения:

а) отношения между работником и кадровым агентством, которые оформляются заключением трудового договора (иногда гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг);

б) отношения между кадровым агентством и предприятием-пользователем регулируются гражданско-правовыми договорами - возмездного оказания услуг, лизингом персонала, подряда и др.;

в) отношения между работником и предприятием-пользователем, которые формально ничем не регламентированы, так как между ними не заключается ни трудовой, ни гражданско-правовой договор.

Кадровое агентство в трудовом договоре с работником указывает, что работу он будет выполнять по заявкам клиентов в одном или нескольких предприятиях-пользователях, поэтому в самом кадровом агентстве он никакой трудовой функции не осуществляет. В этом суть заёмного труда, при котором формальный работодатель - кадровое агентство - передаёт работника другому предприятию в аренду, взаймы, напрокат и т.п. В связи с этим необходимо оценить все три группы указанных отношений на предмет их соответствия трудовому, гражданскому, налоговому и другим отраслям законодательства.

Но вначале очень кратко о зарубежном опыте и международно-правовых актах, посвящённых этому вопросу.

В странах Западной Европы и в других государствах заёмный труд достаточно распространён и имеет специальное правовое регулирование, включающее перечень работ, где он может и не может использоваться, гарантии для заёмных работников от дискриминации и обеспечение равенства с постоянным персоналом, возможность при определённых условиях перейти в постоянный штат предприятия и т.п.

С точки зрения международно-правового регулирования заёмного труда существует Конвенция МОТ № 181 от 19 июня 1997 года «О частных агентствах занятости» и одноимённая Рекомендация МОТ № 188. Согласно указанной Конвенции, частное агентство занятости означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое предоставляет на рынке труда ряд услуг, в том числе «услуги, состоящие в найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которое может быть физическим или юридическим лицом (далее именуемым «предприятие-пользователь»), устанавливающим им рабочие задания и контролирующим их выполнение» (ст. 1 п. 1 Конвенции № 181).

Таким образом, Международная организация труда допускает заёмный труд, но указанная Конвенция Российской Федерацией не ратифицирована и национального правового регулирования заёмного труда в России нет. На практике же он используется и имеет довольно широкое распространение. Привести точную статистику по этому вопросу трудно, потому что кроме легальных «белых» частных агентств занятости есть ещё «серые» и «чёрные» агентства, которые работают полулегально или нелегально, а также существуют фирмы, предлагающие аутстаф-финговые или аутсорсинговые услуги, которые фактически также представляют заёмный труд, хотя эти фирмы не называют себя кадровыми агентствами. Есть мнение, что заёмным трудом в России заняты сотни тысяч человек.

Обратимся к анализу указанных трёх групп отношений, возникающих при заёмном труде.

Вначале об отношениях между кадровым агентством и предприятием-пользователем. Как отмечалось, они регулируются гражданскими договорами возмездного оказания услуг, подряда и другими. В связи с этим отмечу лишь то, что предметом договоров не могут быть люди, а в схеме заёмного труда в аренду сдаётся именно человек. Это противоречит Декларации о целях и задачах МОТ 1944 года, которая закрепляет один из важнейших принципов регулирования труда, согласно которому труд и рабочая сила не являются товаром.

Далее необходимо рассмотреть вопрос о характере отношений между работником и кадровым агентством, а также между работником и предприятием-пользователем. Главное здесь — определить работодателя, так как от этого зависит множество юридических последствий. Позиции по этому поводу высказаны разные. Согласно первой, работодателем является кадровое агентство, потому что оно заключает трудовой договор с работником, уплачивает за него страховые взносы, выплачивает ему заработную плату, оформляет документацию и т.п. Вторая точка зрения исходит из того, что в данном случае происходит как бы «раздвоение», «расщепление» работодателя и мы имеем двух работодателей. В этом случае «... под заёмным трудом понимаются трёхсторонние трудовые отношения, основанные на таком расщеплении функций работодателя, что функции найма (т.е. приёма, оформления договора, увольнения) и оплаты выполняются одним субъектом (нанимателем), а определение трудовых функций и контроль над их исполнением — другим (пользователем)».

Иначе говоря, есть формальный работодатель (кадровое агентство, заключившее трудовой договор) и фактический работодатель (фирма-пользователь, обеспечивающая работой, организующая труд и т.п.).

Существует и третья позиция, в соответствии с которой работодателем является предприятие-пользователь, а кадровое агентство выполняет лишь роль посредника при заключении трудового договора. Решение этого чрезвычайно важного для практики вопроса упирается в понимание трудового договора и трудового правоотношения, а также связей между ними.

Прежде всего, необходимо подчеркнуть, что трёхсторонних трудовых отношений, а значит наличия двух работодателей у работника в одном правоотношении, современное российское трудовое право не предусматривает. Это подтверждается ст. 15 ТК РФ, содержащей понятие трудового отношения, которое возникает между работником и работодателем (оба субъекта обозначены в единственном числе); ст. 56 ТК РФ, определяющей трудовой договор как соглашение между работодателем и работником, и другими нормами трудового законодательства. В связи с этим с позицией о наличии двух работодателей и трёхсторонних трудовых отношений нельзя согласиться, так как в индивидуальных трудовых отношениях всегда две стороны — работник и работодатель — и отношения носят двусторонний характер. Поэтому далее необходимо установить, кто является работодателем из указанных двух субъектов — кадровое агентство или предприятие-пользователь. Для этого нужно определить признаки и понятие трудового правоотношения и трудового договора.

Трудовому отношению свойственны следующие черты:

- подчинение работника хозяйской власти работодателя, что проявляется, прежде всего, в соблюдении работником правил внутреннего трудового распорядка, установленных работодателем;
- организация работодателем процесса труда, что связано с определением работы (трудовой функции) каждого работника, установлением производственных заданий и т.п.;
- контроль работодателя за соблюдением всех установленных правил, производственных заданий, количественных и качественных параметров результатов труда и т.п.;
- включение работника в единый производственный процесс, организационную структуру предприятия, что требует чёткого определения места и роли каждого работника в едином производственном механизме;
- личное выполнение работником своей трудовой функции;
- выполнение работы, прежде всего, в интересах работодателя;
- возмездный характер отношений, что проявляется в обязанности работодателя оплачивать труд работника;
- есть и иные особенности трудового отношения.

Рекомендация МОТ № 198 от 15 июня 2006 года «О трудовом правоотношении» относит к признакам трудового правоотношения следующие элементы: работа выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; работа выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; работа выполняется лично работником в соответствии с определённым графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей её, и т.д.

Далее встаёт вопрос: с кем возникает трудовое правоотношение в системе заёмного труда — с кадровым агентством или с предприятием-пользователем? Из того, что сказано о трудовом правоотношении, следует вывод, что правоотношение возникает с предприятием-пользователем, так как оно предоставляет работу, организует труд, контролирует его выполнение, обеспечивает работника рабочим местом и всем необходимым для работы и т.п., хотя трудового договора, который является, по общему правилу, основанием возникновения трудового отношения, между ними нет. Но, как известно, трудовое отношение возникает и в связи с фактическим допуском работника к работе (ст. ст. 16, 67 Трудового кодекса РФ), т.е. без документально оформленного трудового договора, что и происходит в случае заёмного труда.

Поэтому работодателем для заёмного работника выступает предприятие-пользователь, потому что между ними возникло трудовое отношение на основе фактического допуска к работе. Напомним, что работодатель — это лицо, вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ).

В связи с этим необходимо рассмотреть ещё один вопрос, на первый взгляд, простой и банальный — что такое трудовой договор? Или это особый документ, подписанный двумя сторонами, или это что-то другое. Трудовой договор как документ — это не сам договор, а его форма, тогда как договор — это соглашение сторон по определённым вопросам, которому нужно придать письменную форму с соответствующими реквизитами. Отсюда следует, что нельзя отождествлять письменную форму договора с самим трудовым договором. Поэтому, когда между сторонами достигнуто соглашение и работник приступил к работе, трудовой договор уже состоялся, хотя ему не придана соответствующая форма. На этом и основано правило о фактическом допуске к работе как способе заключения трудового договора. Данный вывод подтверждается ст. 67 ТК РФ (ч. II), которая говорит, что «трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым...», т.е. требуемой письменной формы трудового договора нет, но трудовой договор заключён, так как между сторонами достигнуто соглашение по необходимым вопросам.

Из всего сказанного следует вывод о том, что работодателем в схеме заёмного труда является предприятие-пользователь, так как трудовое отношение с ним возникло на основе фактического допуска, а значит заключён трудовой договор, но без письменной формы. Поэтому заёмный работник есть обычный работник этого предприятия со всеми правовыми последствиями, предусмотренными трудовым законодательством.

Но вопрос с квалификацией кадрового агентства остаётся, так как формально трудовой договор с работником заключило оно и формально оно выступает в качестве работодателя. Однозначного ответа в данном случае тоже нет, как вариант можно предложить следующее.

Кадровое агентство выступает в качестве своеобразного представителя работодателя — предприятия-пользователя и выполняет ряд работодательских полномочий: оформляет трудовой договор, ведёт документацию, выдаёт работнику заработную плату (хотя фактически оплачивает труд предприятие-пользователь) и т.п. Но выполнение этих полномочий не превращает кадровое агентство в фактического работодателя, так как трудового правоотношения у работника с ним нет, потому что работник не выполняет в кадровом агентстве никакой трудовой функции и т.д.

Необходимо подчеркнуть и то, что правильное оформление трудовых отношений — это обязанность работодателя, который должен знать и соблюдать трудовое законодательство, а работник знать трудовое право не обязан. Предприятие-пользователь, которое является работодателем, нарушает правила заключения трудовых договоров, используя посредника в лице кадрового агентства, так как такой порядок оформления трудовых отношений не предусмотрен трудовым законодательством и работодатель обязан это знать. В этом случае он нарушает закон и должен за это отвечать.

Итак, в схеме заёмного труда возникает противоречие между формальным и фактическим положением вещей. Формально один работодатель — кадровое агентство, фактически другой — предприятие-пользователь. И несмотря на большое значение в юридических вопросах формальных правил, приоритет всё же следует отдавать фактически складывающимся отношениям и признавать работодателями предприятия-пользователи, на которых и для которых фактически трудятся работники. Как квалифицировать трудовой договор с кадровым агентством и что с ним делать — проблема, потому что, к сожалению, в трудовом праве нет механизма признания договоров недействительными, ничтожными и т.п.

Близки к заёмному труду такие явления, как аутсорсинг и аутстаффинг.

Аутсорсинг (от англ. *outsourcing* - «внешний источник») — это передача определённых функций, как правило непрофильных, внешним исполнителям, специалистам другой фирмы-подрядчика. Между заказчиком и исполнителем возникают гражданско-правовые отношения — договор подряда, согласно которому подрядчик выполняет ряд функций заказчика. К таким функциям могут быть отнесены транспортные функции, реклама, охрана, уборка, организация питания работников и т.п. Аутсорсинг отличается от заёмного труда тем, что при его использовании работники не берутся в заём, а выполняют задачи заказчика на основе договора подряда, поэтому здесь трудовые отношения не возникают.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* - «выведение персонала за пределы штата») — это выведение ряда должностей за штат и принятие работников через частные агентства занятости на постоянную работу. Иногда крупные предприятия создают небольшие фирмы, часть своих сотрудников переводят в них, хотя они продолжают работать на своих рабочих местах. Формально штат предприятия сокращается со всеми последствиями.

Далее следует, хотя бы кратко, остановиться на том, почему возникла система заёмного труда, кому она выгодна и что с ней делать с точки зрения правового регулирования. Вопросы эти очень объёмные, имеют не только юридическое, но и большое социально-экономическое значение, поэтому отмечу лишь некоторые основные моменты.

Необходимость заёмного труда объясняется, прежде всего, причинами экономического характера — увеличением производительности труда, сокращением трудозатрат, повышением мобильности рабочей силы и гибкости в управлении производством и т.п. Поэтому заинтересован в заёмном труде работодатель, так как если часть работников не состоит в штате, но работу выполняет, это улучшает его экономические показатели. Кроме того, это даёт экономии в налоговых и страховых отчислениях, снимает с него обязанности по социальной поддержке заёмных работников и т.п. В связи с этим фактический работодатель заинтересован в использовании заёмного труда, также как и кадровое агентство, которое является коммерческой организацией и получает от своей деятельности прибыль.

А вот работнику заёмный труд невыгоден. Как свидетельствуют практика и проведённые исследования, при заёмном труде нарушаются многие трудовые права работников. В частности, с заёмными работниками заключаются срочные трудовые договоры, которые могут быть расторгнуты в любой момент; заработная плата у них, как правило, ниже, чем у штатных работников; работодатели часто нарушают норму рабочего времени без соответствующих компенсаций; работники практически лишены возможности создать профсоюз; они исключены из сферы действия коллективного договора; они практически лишены возможностей защищать свои права и т.п. Всё это ведёт к тому, что заёмные работники превращаются в «работников второго сорта», которые находятся почти в полной власти работодателя. Но как более дешёвая и бесправная рабочая сила она выгодна работодателю, что создаёт конкуренцию постоянным работникам и может привести к конфликтам между ними. А широкое распространение заёмного труда чревато серьёзными социальными последствиями.

По вопросу правового регулирования заёмного труда высказаны разные точки зрения. Согласно одной, его нужно запретить, согласно другой — разрешить, введя особую правовую регламентацию. Я поддерживаю первую позицию, так как легализация заёмного труда означает движение вспять с точки зрения развития трудового права, это потеря работниками многих основополагающих трудовых прав и свобод, которые явились результатом длительной борьбы рабочих за свои права.

Причём, запрет должен быть однозначным, категоричным, без каких-либо исключений, оговорок и т.п., как это сделано, например, в отношении локаутов.

Если всё же соглашаться с легализацией заёмного труда, то здесь нужны очень осторожные и взвешенные подходы. Так как это отдельный большой вопрос, требующий самостоятельного исследования, ограничусь лишь некоторыми замечаниями. Безусловно, следует внимательно изучить зарубежное законодательство и практику его применения. Частные агентства занятости должны проходить обязательное лицензирование и действовать под контролем государства. Необходимо установить случаи, когда допускается заёмный труд и виды работ, на которых запрещено его использование; нужно чётко регламентировать систему гарантий трудовых прав заёмных работников, обеспечивающую реальное равенство заёмных и штатных сотрудников, и т.д. И, конечно, должен быть решён вопрос об определении работодателя, о чём шла речь выше. Или у нас появятся трёхсторонние трудовые отношения с двумя работодателями, или работодателем останется кто-то один из обозначенных субъектов.

Все рассматриваемые вопросы носят спорный характер и нуждаются в дальнейшем исследовании.

Проблемы рассмотрения трудовых споров при применении заёмного труда

С.В. Трутнев

юрист, Пермский региональный правозащитный центр

Доклад на Первом открытом форуме прокуратуры Пермского края, 2016 год

Заёмный труд как явление существует в России и в Пермском крае более 10 лет. При этом, как правило, в Пермском крае он осуществляется в крайней форме — в форме аутстаффинга, т.е. переоформления на иное юридическое лицо основного персонала предприятия.

С начала года вступили в силу статьи Трудового кодекса РФ, регулирующие заёмный труд, стала появляться судебная практика. Что происходит с заёмным трудом, на какие проблемы стоит обратить внимание?

Нужно сказать, что со времени обсуждения проблем судебной практики на Научно-консультативном совете при Пермском краевом суде по спорам из отношений, возникающих при применении заёмного труда, мало что изменилось, и предположения, озвученные в докладе на 4-м

Пермском конгрессе учёных-юристов, на мой взгляд, подтверждаются. Заёмный труд остаётся в тени и возможности защиты для работников сильно ограничены.

Два примера из судебной практики: Постановление Воркутинского районного суда республики Коми по делу 2-441/2016 от 30.06.16 и Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 26.04.16 по делу 33-1975/2016. Как и ранее, суды со ссылкой на трудовой договор работника с организацией, направляющей работников на иное предприятие, отказываются устанавливать наличие заёмного труда.

Как правильно отмечалось в Рекомендациях Научно-консультативного совета, при рассмотрении данной категории дел основными являются две проблемы:

1. определение природы отношений, возникающих в трёхсторонней сделке между работником, частным агентством занятости и принимающей стороной (предприятие-пользователь);
2. определение работодателя в отношениях с работником.

1. Определение природы отношений

Конвенция МОТ № 181 не устанавливает для данных отношений специального термина, но даёт им описание: «...«Частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, независимое от государственных органов, которое представляет одну или более из следующих услуг на рынке труда, в том числе: услуги, состоящие в **найме работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны (именуемая «предприятие-пользователь»)**, которая устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение».

Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ вводит следующие термины:

Заёмный труд — труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Заёмный труд запрещается.

Однако, частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены настоящей главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее — принимающая сторона), для выполнения работниками определённых их трудовыми догово-

ворами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Означает ли такая смысловая конструкция два различных вида отношений? Я не вижу принципиальных отличий в отношениях, возникающих в первом и втором случаях. И далее все отношения, возникающие в силу применения схем аутстаффинга, буду называть заёмным трудом.

В Рекомендациях Научно-консультативного совета определены два основных направления реализации заёмного труда: аутстаффинг (вывод за штат основного персонала, как ранее работающего, так и вновь привлекаемого) и аутсорсинг (выделение производственных функций для передачи другому хозяйствующему субъекту). Мне кажется такое разделение неверным. Заёмный труд имеет свою правовую природу, отличную от иных видов сделок. Заёмный труд отличается от отношений, возникающих при применении схем аутсорсинга, тем, что основой отношений заёмного труда является гражданско-правовая сделка займа персонала, оформленная договором по предоставлению персонала (договором займа персонала, лизинга персонала). А при аутсорсинговых отношениях между хозяйствующими субъектами заключается классический договор услуги или подряда. Необходимо сказать, что правовая неопределённость в регулировании заёмного труда подталкивала частное агентство занятости (ЧАЗ) к представлению договора займа персонала договором аутсорсинга, а после вступления в силу Закона № 116-ФЗ, как и ожидалось, эта практика стала повсеместной.

Договор займа персонала имеет существенные отличия от договора услуги:

- договор устанавливает услугу в виде предоставления персонала на определённые работы, при этом сами работы предметом соглашения не являются;

- результат работ, производимых работниками ЧАЗ, не является предметом сделки;

- вознаграждение ЧАЗ зависит от оплаты труда привлечённых работников ЧАЗ. Оплата труда привлекаемого работника прямо вытекает из оплаты ЧАЗ;

- ответственность ЧАЗ установлена только в части реализации работ по привлечению персонала. За качество работы направляемых по договору работников ЧАЗ ответственности не несёт.

Эти существенные отличия и определяют природу возникающих отношений. Родовые черты отношений займа персонала необходимо закреплять либо нормой права, либо судебной практикой. К сожалению, пока этого не произошло, что открывает дорогу к сокрытию потенциально запрещённых отношений.

Последствия установления природы отношений

Рекомендации Научно-консультативного совета при Пермском краевом суде указывают на необходимость при рассмотрении спора толкования договора, заключенного между предприятием-пользователем и ЧАЗ. Указывается, что суд вправе установить притворность сделки. Однако, притворная сделка должна прикрывать иную, реальную сделку, а заёмный труд основан на реализуемом сторонами договоре займа персонала. Является ли договор займа персонала сам по себе притворной сделкой или необходимо установить, что он заключен с целью прикрыть иную сделку?

Вроде бы очевидно, что договор займа персонала заключается между хозяйствующими субъектами с целью сократить расходы на рабочую силу. Означает ли это, что сделка совершена с целью сокрыть фактические трудовые отношения, что она притворная? Если это так, то тогда непонятно, почему притворность сделки, с точки зрения Закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ, зависит только от аккредитации ЧАЗ. Если сам по себе договор займа персонала ещё не означает притворности сделки, то тогда неясно, какую сделку он реально может прикрывать, как это соотносится с практикой, какие обстоятельства должен исследовать суд при рассмотрении споров в данных отношениях?

Очевидно, что в плане построения чёткого праворегулирования отношений заёмного труда Закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ, скорее, оказал негативное влияние и породил больше вопросов, нежели разрешил.

К сожалению, Рекомендации, данные Научно-консультативным советом при Пермском краевом суде, не закрывают проблему правового регулирования отношений в период вступления в силу Закона и не отвечают задачам облегчения судам проблемы рассмотрения дел данной категории.

Если перед судом общей юрисдикции в трудовом споре поставить задачу проанализировать договор между хозяйствующими субъектами на предмет притворности сделки, это означает, что суд должен получить документы о подтверждении соответствия договора фактическим отношениям между субъектами. Каким образом работник может собрать доказательства по этому поводу? Должна ли и в этом вопросе применяться доказательная презумпция? Учитывая краткие сроки рассмотрения трудовых споров, остаётся только не позавидовать суду, который постарается честно и полно рассмотреть такое дело.

2. Установление фактического работодателя

Какие правовые последствия возникают после определения возникающих отношений? После констатации того, что имеет место действительно заёмный труд, до вступления в силу Закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ автоматически возникала следующая правовая конструкция:

в соответствии со ст. 1 ТК РФ основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе по организации труда и управлению трудом и трудоустройству у работодателя. Из данной статьи вытекает, что трудовые отношения – это отношения, в ходе которых работодатель осуществляет организацию труда и управление трудом работника, в отличие от гражданско-правовых отношений, где гражданин организует свой труд самостоятельно.

Властные полномочия работодателя – отличительная черта трудового правоотношения – реализуются исключительно в рамках организации труда и управления трудом работника. В соответствии со ст. 15 ТК РФ, трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), 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. Ссылка ст. 15 ТК РФ на определённый перечень обстоятельств и документов является лишь разъяснением того, каким образом могут проявляться властные полномочия работодателя.

Судебная практика по делам о признании отношений трудовыми выработала определённую систему доказательств. Судом исследуются доказательства организации и контроля труда работника через подтверждение реализации прав работодателя, закреплённых в ст. 22 ТК РФ: подчинённость работника правилам трудового распорядка, установление и учёт рабочего времени, полномочия по поощрению и по дисциплинарным взысканиям, подчинение работника указаниям непосредственного руководителя.

При анализе судом доказательств в рамках рассмотрения трудового спора, при возникновении отношений с применением схем заёмного труда, перед судом предопределённо возникает конфликт доказательств: с одной стороны — доказательства, свидетельствующие о реализации предприятием-клиентом властных полномочий по организации труда работника (договор займа персонала, трудовой договор с работником, свидетельские показания); с другой стороны — доказательства, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ЧАЗ (трудовой договор, подписанный с ЧАЗ, и документы письменного кадрового учёта). Суду при рассмотрении спора необходимо учитывать природу возникших отношений и прежде, чем давать оценку трудовому договору между работником и ЧАЗ, необходимо дать оценку договору между хозяйствующими субъектами.

В соответствии со 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. В отношениях заёмного труда ЧАЗ выступает представителем предприятия-пользователя, производящим приём на работу по прямому поручению предприятия-пользователя. Трудовое соглашение с работодателем — предприятием-пользователем было устным, без надлежащего письменного оформления.

В ч. 3 ст. 20 ТК РФ дано определение работодателя, которым названо лицо, фактически вступившее в трудовые отношения с работником. В этой же норме (ч. 5 ст. 20 ТК РФ) определён порядок передачи полномочий работодателя. Гражданско-правовой договор не является основанием для передачи полномочий работодателя. Заключаемые с организациями ЧАЗ договоры услуг имели целью освобождение работодателя от выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством, что в силу ст. 11 ТК РФ запрещено. Договоры услуг между названными юридическими лицами призваны изменить сторону работодателя в трудовых отношениях, в связи с чем следует констатировать, что гражданско-правовой договор займа персонала направлен на регулирование трудовых отношений, тогда как регламентация трудовых отношений договором гражданско-правового характера в ст. 11 ТК РФ запрещена.

Одним из основных элементов правового статуса работодателя являются его права и обязанности. Права и обязанности работодателя определены в ст. 22 ТК РФ. Формальное письменное оформление отдельных обязанностей работодателя предприятиями ЧАЗ не является правовым

основанием для признания их работодателями, так как элементами правового статуса в рассматриваемой ситуации обладает лишь лицо, использующее труд работника в своих целях, организующее и контролирующее его труд.

Для определения работодателя в отношениях, возникающих при привлечении труда работников по схеме заёмного труда, возможно использование международных актов, в частности Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». В соответствии с указанным документом, признаками трудового правоотношения среди прочего является тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется в соответствии с определённым графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей работу; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу. Указанные Рекомендацией МОТ № 198 обстоятельства определяют, в том числе, сторону, с которой у работника возникают трудовые отношения.

Серьёзная проблема возникает при оценке трудового договора, заключенного между ЧАЗ и работником. Трудовое законодательство наделяет трудовой договор особой правовой устойчивостью, оно не содержит положений о применении к трудовому соглашению последствий признания сделки ничтожной. При этом именно трудовой договор, а не договор займа персонала, фактически является притворной сделкой, сделкой, направленной на сокрытие фактических трудовых отношений, возникающих с предприятием-пользователем. Видимо, правовой выход заключается в применении судами общих принципов права, таких как недопустимость злоупотребления правом.

РЕКОМЕНДАЦИИ НАУЧНО-КОНСУЛЬТАТИВНОГО СОВЕТА ПРИ ПЕРМСКОМ КРАЕВОМ СУДЕ ПО ВОПРОСАМ РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ, СВЯЗАННЫХ С «ЗАЁМНЫМ ТРУДОМ», 2014 год

В действующем трудовом праве России правоотношения в сфере так называемого «заёмного труда» нормативно не урегулированы. Так, проект ФЗ РФ № 451173 (ныне действующая редакция Трудового кодекса - прим. редакции) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ», определяющий понятие заёмного труда, устанавливающий порядок привлечения трудовых ресурсов по договору о предоставлении труда работников, не рассмотрен Государственной Думой РФ; не ратифицирована Кон-

венция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости». Вместе с тем правоотношения, связанные с использованием заёмного труда, фактически существуют, что порождает необходимость выработать правовую позицию для разрешения возникающих спорных ситуаций.

Выделяют два основных направления организации заёмного труда:

Первое направление – выведение персонала за штат, или **аутстаффинг** (outstaffing).

При этом способе организация (предприятие-пользователь) выводит часть своих работников за рамки штата, передавая их другому юридическому лицу (агентству), которое берёт на себя функции работодателя и поставляет работников для выполнения трудовых функций, необходимых предприятию-пользователю. Существуют два типа аутстаффинга: первый тип предусматривает использование персонала, уже имеющегося в штате предприятия, при этом сотрудники продолжают находиться на прежнем рабочем месте и выполнять те же трудовые обязанности, но работодателем для них становится организация-исполнитель; при втором привлекаются новые специалисты, имеющие соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт, на время выполнения определённого проекта.

Второе направление – **аутсорсинг** (outsourcing).

В соответствии с данным способом заёмный персонал используется при передаче организацией (предприятием-пользователем) другому юридическому лицу (агентству) функций, не являющихся для данного предприятия профильными. В этом случае предприятие-пользователь у агентства покупает услугу (работу), а не труд конкретных работников, заёмный работник при этом состоит в стабильных трудовых отношениях с агентством, но трудится на территории предприятия-пользователя с использованием его оборудования и в его интересах. Отличительной чертой аутсорсинга является длительность во времени данного договора, в отличие от других видов услуг, таких как сервис или поддержка, имеющих разовый, эпизодический характер и ограниченных началом и концом. На аутсорсинг передаются обычно функции по профессиональной поддержке бесперебойной работоспособности отдельных систем и инфраструктуры.

Учитывая особенности организации «заёмного труда» (возможность злоупотреблений со стороны работодателя при выведении работников за штат при фактическом продолжении трудовых отношений, снижение трудовых, социальных и иных гарантий, неосновательное использование срочных трудовых договоров), при возникновении споров возникает необходимость определить, является ли использование данной формы организации труда правомерным. Также необходимо учитывать, что

участие агентства, с которым оформлен трудовой договор, не избавляет от риска признания в судебном порядке фактическим работодателем такого работника именно предприятие-пользователя в силу механизма фактического допущения к работе, предусмотренного ст. 16 ТК РФ. При этом неизбежно возникает вопрос о характере отношений между частным агентством занятости и предприятием-пользователем, а также работником и предприятием-пользователем.

Принимая во внимание особенности организации «заёмного труда», в том числе в виде «множественности» лиц, выступающих на стороне работодателя, к основным проблемам при разрешении исков данной категории можно отнести:

1) определение характера отношений, складывающихся между участниками договоров: договора об оказании услуг (либо выполнении работ) между предприятием-пользователем и агентством, регулируемых гражданским правом, а также трудового договора между агентством и работником, включающее оценку действительности сделки;

2) установление фактического работодателя конкретного работника.

Соответственно, первоочередное значение имеет определение того, является ли договор между предприятием-пользователем и агентством правомерным. Суд, рассматривая спор, должен толковать договор, уяснять его истинное содержание для себя и разъяснять для других. В случае если в результате толкования договора будет установлено, что стороны совершили сделку с целью прикрыть другую сделку, то заключенная сделка может быть признана судом притворной, ничтожной, при этом суд должен будет применять последствия той сделки, которую стороны действительно имели в виду.

Сложившаяся судебная практика, основанная на Постановлении Пленума ВАС РФ от 12.10.2006 № 53 «Об оценке арбитражными судами обоснованности получения налогоплательщиком налоговой выгоды», определяет, что применение аутсорсинга носит формальный характер и не порождает правоотношений между предприятием-пользователем и агентством при совокупности ряда обстоятельств.

Во-первых, наличие взаимозависимости предприятия-пользователя и организации, с которой заключены договоры о предоставлении персонала (учредители, место регистрации, юридические адреса). Во-вторых, организации, с которыми заключались договоры аутсорсинга, создавались исключительно для работы с предприятием-пользователем. В том числе: услуги по предоставлению персонала оказывались только конкретному заказчику; сотрудники работали в помещениях и на оборудовании, принадлежащих предприятию-пользователю; численность

сотрудников организации позволяла применять упрощённую систему налогообложения; доходы, полученные организацией от оказания услуг по предоставлению персонала, покрывали лишь сумму затрат по заработной плате.

Указанные обстоятельства в совокупности оценивались как свидетельство об отсутствии деловой цели при создании организаций – извлечение прибыли, что свойственно для любой коммерческой организации.

В-третьих, созданные организации фактически не осуществляли деятельности, связанной с предоставлением персонала обществу, поскольку все операции по поиску персонала производились самим обществом. Также предприятием-пользователем не было представлено соответствующее экономическое обоснование применения договоров аутсорсинга в деятельности предприятия.

Таким образом, в зависимости от конкретных обстоятельств спора в тех случаях, когда судом будет установлено, что договор об оказании услуг (либо выполнении работ) между предприятием-пользователем и агентством является ничтожной сделкой, и учитывая, что работник фактически был допущен к труду предприятием-пользователем, возможно установление фактических трудовых отношений между данными лицами, несмотря на наличие формального договора между работником и агентством.

Заключение

Трудовой кодекс РФ вводит понятие заёмного труда, однако до конца не разрешает все вопросы. Возникающая правовая неопределённость регулирования отношений, возникающих при применении схем заёмного труда, создаёт препятствие для самостоятельной эффективной защиты нарушенного права в судах. Главной проблемой остаётся выявление заёмного труда. Для подтверждения факта заёмного труда необходимо иметь для анализа договор между хозяйствующими субъектами, который, допустим, сложно процессуально получить в рамках трудового спора. Поэтому следует ожидать обращений со стороны профсоюзов и граждан в органы прокуратуры об организации проверок, в ходе которых появляется возможность провести анализ отношений на основании данного договора.

Приложение

Приложение 1. Образец трудового договора, отражающий особенности оформления заёмного труда (выделено курсивом с подчёркиванием – комментарий автора)

Срочный трудовой договор

(Договор в рамках заёмного труда всегда носит срочный характер.)

г. Пермь

Общество с ограниченной ответственностью “А----Р П-----л”, далее именуемое “Работодатель”, в лице Координатора проекта Х-----ль Л., действующего на основании доверенности, с одной стороны, и гражданин РФ Б., далее именуемый “Работник”, с другой стороны, далее вместе именуемые “Стороны” и по отдельности “Сторона”, заключили настоящий трудовой договор, далее именуемый “Договор” или “настоящий Договор”, о нижеследующем:

1. Предмет Договора

1.1. Настоящий Договор регулирует трудовые отношения между Работником и Работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. Работник принимается на должность **специалиста для выполнения своей трудовой функции непосредственно на территории организации, которая обслуживается Работодателем и далее именуется “Клиент”,** ОАО “САН ИнБев”. *(Обслуживание Клиента определяется договором между хозяйствующими субъектами. В данном случае в соответствии с договором между ними обслуживание заключалось в подборе и предоставлении персонала.)*

1.2. Работодатель предоставляет Работнику работу по настоящему Договору, направляя его к Клиенту, где он участвует в обслуживании указанной компании. Местом выполнения работы для Работника является место оказания Работодателем услуг Клиенту в соответствии с Заявкой на предоставление услуг к Договору ___ г., далее именуемой “Заявка”.

1.3. В соответствии с Заявкой на Работника возлагаются следующие трудовые функции и должностные обязанности:

ведение учёта и контроля внутреннего транспорта Клиента (местонахождение, использование, техническое состояние, комплектность, ремонт); выдача рекомендаций на проведение ремонтных работ на

внутреннем транспорте Клиента; помощь в оформлении и составлении необходимых документов, связанных с транспортом Клиента; помощь в разработке процедур по эксплуатации внутреннего транспорта Клиента; взаимодействие с органами ГИБДД, страховой компанией при регистрации транспортного средства; помощь в подготовке, организации тендера с поставщиками услуг, запасных частей и комплектующих; помощь в пополнении счетов топливных карт, блокировке утерянных топливных карт и получении новых топливных карт, а также другие трудовые функции и должностные обязанности, относящиеся и дополняющие трудовые функции и должностные обязанности, указанные выше.

Трудовая функция Работника конкретизируется и корректируется также индивидуальными планами работы, распоряжениями вышестоящих руководителей. **Уполномоченные представители Клиента, осуществляя ежедневный контроль оказания Работодателем услуг, вправе давать непосредственно Работнику дополнительные инструкции, касающиеся качества услуг и порядка их оказания.** *(Одним из родовых критериев трудового правоотношения являются властные полномочия по организации труда работника и контролю за его деятельностью. Данный пункт трудового договора говорит о том, что функция работодателя передана предприятию-Клиенту.)*

1.4. Выполняемая по настоящему Договору работа является для Работника основной.

2. Права и обязанности Работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

1 требовать от Работника своевременного и точного выполнения им трудовых обязанностей, утверждённых планов работы, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и требований иных локальных нормативных актов Работодателя; осуществлять контроль выполнения Работником его трудовой функции и соблюдения установленных ему правил работы;

1 поощрять Работника за эффективный труд; привлекать его за нарушение трудовой дисциплины к ответственности в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

1 проводить периодическую оценку работы и профессиональных качеств Работника в соответствии с принятой Работодателем процедурой;

1 направлять Работника для выполнения должностных обязанностей в командировки;

1 отстранять Работника от работы в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

- 1 принимать, дополнять и изменять локальные нормативные акты;
- 1 обеспечить Работника полисом добровольного медицинского страхования и полисом страхования от несчастных случаев в порядке, установленном федеральными законами РФ;
- 1 Работодатель пользуется и иными правами, предусмотренными законодательством РФ, настоящим Договором.

2.2. Работодатель обязуется:

1 соблюдать трудовое законодательство РФ, условия настоящего Договора;

1 обеспечить доступ Работника на место выполнения работы (**территорию Клиента или иное соответствующее место оказания услуг**);

1 **предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Договором, направив его на обслуживание Клиента** (*Работа непосредственно связана с работой на территории Клиента.*);

1 **обеспечить проведение** (*В данном случае характерно, что Работодатель сам не проводит инструктаж, но обеспечивает его проведение. Это естественно для отношений заёмного труда, т.к. никакой деятельности, кроме формального оформления трудовых отношений, Работодатель не осуществляет.*) **вводного инструктажа** по охране труда, по пожарной безопасности, на первую группу по электробезопасности;

1 обеспечить расследование и учёт в установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве;

1 выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату;

1 осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами РФ;

1 исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ, трудовым договором.

3. Права и обязанности Работника

3.1. Работник имеет право на:

безопасные условия труда, защиту от воздействия вредных и опасных факторов;

своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии с количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый соблюдением установленной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работник обязуется:

1 добросовестно выполнять возложенные на него трудовые обязанности; выполнять утверждённые планы работы; **своевременно выполнять поручения и указания руководителей и уполномоченных представителей Клиента** (*Прямо указаны властные полномочия по организации труда, свойственные работодателю, но переданные Клиенту.*);

1 соблюдать трудовую дисциплину; подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, установленным Работодателем; **в период нахождения на территории Клиента не нарушать установленные внутренние правила Клиента** (*Пункт устанавливает обязанность работника подчиняться внутренним актам Клиента, что также указывает на заёмный труд.*); соблюдать положения локальных нормативных актов, установленные Работодателем и действующие на момент заключения настоящего Договора или принимаемые в дальнейшем;

1 во исполнение обязательств Работодателя перед Клиентом и оперативного устранения недостатков обслуживания **выполнять указания уполномоченного представителя Клиента**, относящиеся к качеству и порядку оказания услуг; Работник согласен с тем, чтобы **Работодатель уполномочил Клиента (в лице его полномочных представителей) осуществлять непосредственный контроль за ходом и качеством выполнения им работы и, в случае необходимости, давать уточняющие инструкции, касающиеся обслуживания Клиента, непосредственно Работнику** (*Опять прямое указание на властные полномочия представителей Клиента, что может быть только при применении заёмного труда.*);

1 незамедлительно информировать Работодателя обо всех претензиях к качеству выполняемой им работы, поступивших от Клиента; по запросу уполномоченного представителя Клиента предоставлять полную информацию о ходе, способах и методах выполнения работы и её результатах.

7. Охрана труда

7.1. Работник обязуется:

1 соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, установленные Работодателем и Клиентом;

1 своевременно проходить инструктажи и другие виды обучения по охране труда, предусмотренные действующими правилами для данного вида труда и организуемые Работодателем и Клиентом;

1 в установленных случаях использовать средства индивидуальной защиты, предоставляемые Работодателем и Клиентом;

1 немедленно извещать своего руководителя или уполномоченного представителя на территории Клиента о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе проявления признаков острого профессионального заболевания.

(Договором вводится ответственность Клиента за обеспечение охраны труда, что свойственно заёмному труду.)

8. Особенности организации работы

8.1. Для обеспечения доступа Работника к месту выполнения работы ему может быть по требованию Работодателя выдан пропуск или иной специальный документ Клиента.

8.2. В случае необходимости Работодатель обеспечивает предоставление Работнику постоянного места для выполнения работы в помещении (на территории) Клиента.

8.3. Клиент может по договорённости с Работодателем передавать непосредственно Работнику оборудование, расходные материалы и иные средства, необходимые ему для выполнения работы.

(Предоставление материалов и оборудования Клиентом работнику характерно для заёмного труда.)

9. Рабочее время и условия труда

9.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье и 8-часовой рабочий день.

9.2. На Работника распространяется режим рабочего времени и времени отдыха Клиента. *(Условие, что локальные акты Клиента распространяются на работника, указывает, что это отношения заёмного труда.)*

Приложение 2. Образцы договоров заёмного труда между хозяйствующими субъектами

Агентский договор № 2/2015 об оказании услуг по предоставлению рабочей силы

г. Пермь

01 января 2015 г.

Общество с ограниченной ответственностью «Частное охранное предприятие «---», именуемое в дальнейшем «Заказчик», в лице генерального директора Б., действующего на основании Устава, с одной стороны,

и Индивидуальный предприниматель Г., именуемый в дальнейшем «Исполнитель», действующий на основании Свидетельства о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Согласно настоящему Договору Исполнитель обязуется в течение срока действия настоящего Договора по поручению Заказчика оказать ему услуги по предоставлению сторожа (вахтёра) (физических лиц, далее — «сотрудники») для выполнения ими определённых поручений Заказчика в рамках их трудовой функции по его указанию, а Заказчик обязуется оплатить эти услуги.

1.2. Сотрудники являются работниками Исполнителя, работающими по трудовому договору с последним. Сотрудники выполняют трудовые функции, указанные в Приложении к настоящему Договору, в пользу Заказчика в порядке совмещения профессий.

1.3. В рамках Договора Исполнитель обязуется осуществить следующее:

- обеспечить подбор своих сотрудников соответствующей квалификации в соответствии с требованиями Заказчика;

- освободить своих сотрудников от обязанностей по выполнению своих трудовых функций у Исполнителя на время осуществления ими поручений Заказчика;

- обеспечить предоставление сотрудников в количестве, указанном Заказчиком в Приложении, являющемся неотъемлемой частью настоящего Договора.

2. СТОИМОСТЬ УСЛУГ

2.1. Заказчик обязуется оплатить услуги Исполнителя в размере ** рублей (** рублей 00 коп.) в час (НДС не облагается).

2.2. Общая сумма оплаты за оказанные услуги указывается в выставленных Исполнителем счетах и актах выполненных работ на основании ежемесячного отчёта по фактически отработанному времени сотрудниками Исполнителя.

2.3. Заказчик оплачивает услуги Исполнителя в полном размере в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента подписания акта об оказании услуг Заказчиком, путём перечисления денежных средств на расчётный счёт Исполнителя.

3. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Исполнитель обязан:

- выполнить принятые на себя обязательства качественно и во взаимно согласованные сроки;

- за 3 (три) дня до начала выполнения своими сотрудниками трудовых функций у Заказчика уведомить Заказчика о ходе выполнения своих обязательств по Договору в письменной или устной форме;

- по окончании оказания услуг предоставить письменный отчёт Заказчику.

3.2. Исполнитель выполняет по отношению к сотрудникам в рамках выполнения последними своих трудовых функций все обязанности, которые несёт работодатель перед своим работником в соответствии с трудовым законодательством РФ, в частности:

3.2.1. Заключает с сотрудниками дополнительное соглашение к трудовому договору между сотрудниками-работниками и Исполнителем-работодателем о выполнении в пользу Заказчика трудовых функций.

3.2.2. Совместно с Заказчиком организует труд сотрудников, контролирует предоставление сотрудникам рабочих мест, вносит соответствующие дополнения по соответствию правилам охраны труда и техники безопасности.

3.2.3. Своевременно выплачивает сотрудникам заработную плату, оговорённую между сотрудниками и Исполнителем, за выполнение ими своих трудовых функций.

3.2.4. Выполняет иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

3.3. Заказчик и Исполнитель солидарно осуществляют функции контроля за надлежащим выполнением сотрудниками своих трудовых функций. Поощрения за труд и дисциплинарные взыскания по отношению к сотрудникам применяет только Исполнитель.

3.4. Заказчик обязан:

- своевременно оплатить услуги Исполнителя в размере, предусмотренном в п. 2.1 Договора;
- в течение 3 (трёх) дней с момента заключения Договора согласовать с Исполнителем Приложение № 1 с указанием на количество сотрудников и их профессиональные обязанности.

4. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ДОКУМЕНТОВ ОБ ОКАЗАНИИ УСЛУГ

4.1. По завершении предоставления услуг Исполнитель и Заказчик подписывают акт об оказании услуг.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

5.1. В случае если Исполнитель в одностороннем порядке отказывается от исполнения принятых на себя обязательств по Договору, он обязан возместить Заказчику понесённые им убытки.

5.2. За просрочку оплаты услуг Исполнителя Заказчик уплачивает пеню в размере 0,1% от суммы договора за каждый день просрочки. Пеня начисляется с момента направления Исполнителем письменной претензии в адрес Заказчика.

6. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

6.1. Договор заключен на срок с 01 января 2015 г. по 31 декабря 2015 г. и вступает в силу с момента его подписания.

6.2. Каждая из сторон в любое время может расторгнуть настоящий Договор, письменно уведомив о своём намерении другую сторону за 10 дней. Договор прекращает своё действие с даты, указанной в письменном уведомлении. В течение этого срока стороны исполняют свои обязанности в полном объёме.

6.3. Если за 10 дней до истечения срока настоящего Договора стороны не сообщили письменно о прекращении действия настоящего Договора, то он считается продлённым на тот же срок на тех же условиях. В порядке, установленном настоящим пунктом, настоящий Договор может продлеваться неограниченное число раз.

6.4. По всем вопросам, не урегулированным Договором, применяются нормы действующего законодательства Российской Федерации.

7. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И ИНЫЕ УСЛОВИЯ

7.1. Все споры и разногласия, которые могут возникнуть между сторонами в период действия Договора, будут разрешаться путём переговоров на основе действующего законодательства.

7.2. При неурегулировании в процессе переговоров спорных вопросов, споры разрешаются в суде в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.3. Настоящий Договор заключен в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон.

Договор возмездного оказания услуг

г. Пермь

01 января 2007 года

ОАО «САН ИнБев», именуемое в дальнейшем «Заказчик», в лице исполнительного директора филиала в г. Пермь М. и главного юриста-консультанта З., действующих совместно на основании доверенности от 29.12.2006 года, с одной стороны, и ООО «---Пермь», именуемое в дальнейшем «Исполнитель», в лице генерального директора Ш., действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Исполнитель обязуется по заданию Заказчика оказывать последнему услуги, определённые дополнительным соглашением, а Заказчик обязуется оплачивать оказанные услуги.

1.2. Услуги, поименованные в дополнительном соглашении к настоящему Договору, оказываются на территории Заказчика по адресу: г. Пермь, ул. ***, д. ***. Услуги, поименованные в дополнительном соглашении, оказываются в месте и в соответствии с графиком, согласованным сторонами.

1.3. Исполнитель оказывает услуги с использованием труда своих работников, ежедневно (в соответствии с графиком работы, установленном на предприятии Заказчика).

1.4. Услуги оказываются под полным контролем Заказчика, Заказчик несёт всю ответственность за результаты оказания услуг. Заказчик самостоятельно определяет способы, порядок, условия оказания услуг работниками Исполнителя. Работники Исполнителя при оказании услуг по настоящему Договору обязаны исполнять требования и указания Заказчика.

2. ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ УСЛУГ

2.1. Исполнитель обязан оказать услуги в соответствии с требованиями действующего законодательства, условиями настоящего Договора, а также указаниями Заказчика.

2.2. Для оказания услуг по настоящему Договору Исполнитель вправе привлекать третьих лиц, непосредственно оказывающих соответствующие услуги. При этом возложение исполнения обязательств на третье лицо не освобождает Исполнителя от ответственности перед Заказчиком за исполнение Договора.

2.3. Исполнитель обязан проводить необходимый инструктаж, обучение своих работников правилам охраны труда и иным правилам, которые исполняющие работу лица обязаны знать при выполнении подобного рода работ.

2.4. До 05 числа каждого месяца, следующего за отчётным, стороны подписывают Акт об оказанных услугах. Не позднее 5-ти дней с момента подписания Акта Исполнитель выставляет счёт и счёт-фактуру, на основании которых производится оплата.

2.5. Заказчик обязуется принимать все необходимые меры для обеспечения безопасных условий труда при оказании услуг.

3. ЦЕНА ДОГОВОРА И ПОРЯДОК РАСЧЁТОВ

3.1. Заказчик оплачивает услуги Исполнителя в размере расходов, понесённых Исполнителем в соответствии с настоящим Договором, а также вознаграждение Исполнителя, в частности:

- обязуется ежемесячно оплачивать услуги Исполнителя в размере общей суммы оплаты труда работников Исполнителя, посредством труда которых оказываются услуги, из фонда оплаты труда (ФОТ), куда включается собственно заработная плата, премии (бонусы), налог на доходы физических лиц (НДФЛ) и страховые взносы на пенсионное обеспечение и страхование от несчастных случаев, начисленные за расчётный период (месяц), а также в сумме иных согласованных сторонами расходов;

- обязуется ежемесячно оплачивать услуги Исполнителя в размере вознаграждения, которое составляет 7% (Семь процентов) от суммы ФОТ соответствующего месяца.

3.2. Все платежи в адрес Исполнителя по настоящему Договору производятся в безналичном порядке путём перечисления денежных средств на расчётный счёт Исполнителя.

3.3. В зависимости от количества предоставляемых Исполнителем услуг и, соответственно, изменения размера оплаты, размер суммы, выплачиваемой Заказчиком в пользу Исполнителя в качестве вознаграждения, пропорционально изменяется на 1%.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

4.1. Исполнитель не несёт ответственности за ущерб, причинённый Заказчику при оказании услуг по настоящему Договору, если такой ущерб причинён в связи с исполнением поручений Заказчика.

4.2. Исполнитель несёт ответственность за ущерб, причинённый Заказчику работниками Исполнителя в ходе выполнения своих обязательств по настоящему Договору, только в том случае, если работник выплатил сумму ущерба Исполнителю в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, и только в размере полученного от работника возмещения. В случае если ущерб работником не выплачен Исполнителю, то последний также не возмещает его Заказчику.

4.3. В случае если работник Исполнителя причинил ущерб Заказчику не при исполнении своих обязанностей по настоящему Договору, он несёт перед Заказчиком самостоятельную ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Настоящий Договор действует с момента заключения до 31 декабря 2007 года. Настоящий Договор может быть расторгнут в одностороннем порядке только с предварительным уведомлением другой стороны не позднее чем за месяц до даты расторжения Договора и только при условии полного расчёта между сторонами.

5.2. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, для каждой из сторон. 5.3. Все изменения и дополнения к настоящему Договору действительны при условии их составления в письменной форме и подписания уполномоченными представителями сторон.

5.4. Все споры и разногласия, возникшие между сторонами, решаются путём переговоров. В случае невозможности урегулировать споры и разногласия путём переговоров любая из сторон вправе обратиться в Арбитражный суд Пермской области.

Приложение 3. Решения судов по делам о заёмном труде

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда в составе:

председательствующего Титовца А.А.,
судей Лапухиной Е.А., Чулатаевой С.Г.,

с участием прокурора Левыкиной Л.Л.,
при секретаре Колывановой Е.Ю.

рассмотрела 16 мая 2012 года в открытом судебном заседании в городе Перми дело по апелляционной жалобе Абдаловой В.Л. на решение Кировского районного суда г. Перми от 01.02.2012 года, которым постановлено:

«Отказать Абдаловой В.Л. в удовлетворении исковых требований к ООО «---» в лице филиала в г. Перми о возложении на ответчика обязанности надлежащим образом оформить трудовые отношения — заключить письменный трудовой договор, издать приказ о приёме на работу, внести запись в трудовую книжку, восстановить на работе в /должность/ в ООО «---», взыскании с ООО «---» оплаты вынужденного прогула с 16 ноября 2011 года по день вынесения решения суда, взыскании с ООО «---» компенсации морального вреда в сумме 50 000 рублей».

Исследовав материалы дела, заслушав доклад судьи Чулатаевой С.Г., объяснения представителя истца Абдаловой В.Л. — Т., представителя ответчика ООО «---» — К., представителя третьего лица ООО «---1» — К.1, заключение прокурора, полагающей, что жалоба обоснована и заявленные требования подлежат удовлетворению, судебная коллегия установила:

Абдалова В.Л. (добрачная фамилия Б.) обратилась с иском к ООО «---» в лице филиала в г. Перми, заявила требования о возложении на ответчика обязанности надлежащим образом оформить трудовые отношения — заключить письменный трудовой договор, издать приказ о приёме на работу, внести запись в трудовую книжку; восстановить на работе в /должность/ в ООО «---»; взыскать с ООО «---» оплату вынужденного прогула с 16 ноября 2011 года по день вынесения решения суда; взыскать с ООО «---» компенсацию морального вреда в сумме 50 000 рублей. Требования истец мотивировала тем, что фактически 19.09.2011 года она была принята на работу в ООО «---» на /должность/, было определено место её работы на территории предприятия, установлен рабочий режим, специалисты предприятия руководили её работой, заработную плату она получала через другую фирму — «---1», работником которой не являлась. В установленном порядке трудовые отношения оформлены не были. После того как работодатель узнал о её беременности, 15 ноября ей было отказано в допуске к работе. Незаконными действиями ответчика ей были причинены нравственные страдания, она переживала, испытывала чувство незащищённости.

В ходе судебного разбирательства истец уточнила основание иска, указав, что договор возмездного оказания услуг, оформленный с ООО «---1», является фиктивным, поскольку собеседование проходило на территории ООО «---», с ней беседовал руководитель производства, был проведён инструктаж, оформлен пропуск, она получала талоны на молоко, как и прочие работники предприятия.

В судебном заседании истец не участвовала, представитель истца требования поддержал. Он указал, что в данном случае значимыми обстоятельствами являются рабочее место истца и его нахождение в производственной системе ответчика, на основании чего представитель истца полагает, что имеет место необоснованное использование заёмного труда.

Представитель ответчика ООО «---» с иском не согласился. Он указал, что в штатном расписании отсутствует /должность/, для выполнения данной работы были привлечены работники ООО «---1» и привлечённые данной организацией, с которой имеется договор возмездного оказания услуг, лица.

Представитель третьего лица ООО «---1» пояснил, что с истцом был заключен договор возмездного оказания услуг, по которому в соответствии с заявками ООО «---» истец выполняла определённые работы. Поскольку заказчик сообщил об отсутствии необходимого объёма работ, соглашение с истцом было прекращено, трудового договора с ней не заключалось.

Судом постановлено приведённое выше решение, об отмене которого поставлен вопрос в апелляционной жалобе истца, полагающей решение незаконным и необоснованным. В жалобе приводятся доводы о том, что суд нарушил нормы материального права, не применил нормы материального права, подлежащие применению. В том числе указывает на то, что суд не обеспечил равенство сторон в ходе рассмотрения спора и состязательность процесса, лишив истца возможности на стадии предварительного заседания воспользоваться помощью юриста; неверно определил круг доказывания и существенные обстоятельства. Полагает, что суд необоснованно уклонился от разрешения ходатайства о привлечении ООО «---1» к участию в деле в качестве ответчика. Также указывает, что суд необоснованно не учёл при принятии решения нормы международного права — Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении». Считает, что выводы суда не соответствуют представленным суду доказательствам, подтверждающим, что работодателем истца являлся ответчик — ООО «---».

Представителем ответчика поданы возражения по доводам жалобы, в которых указано на обоснованность и законность вынесенного судом решения, то, что позиция истца не соответствует фактически установленным в ходе рассмотрения спора обстоятельствам. Аналогичные возражения по доводам жалобы даны в отзыве, представленном третьим лицом ООО «---1».

Истец в судебное заседание апелляционной инстанции не явилась, о рассмотрении дела извещена, представитель истца доводы жалобы поддерживает. Представитель ответчика, представитель третьего лица поддержали позиции, изложенные в возражениях по доводам жалобы, полагают решение законным и обоснованным.

Проверив законность и обоснованность решения суда первой инстанции по правилам ч. 1 ст. 327 ГПК РФ в пределах доводов апелляционной жалобы, судебная коллегия полагает решение подлежащим отмене в связи с несоответствием выводов суда первой инстанции, изложенных в решении, обстоятельствам дела, неправильным применением норм материального права.

В соответствии со ст. 16 ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом. 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. Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ, трудовой договор, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним письменный трудовой договор не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. Таким образом, законодателем предусмотрены определённые условия, наличие которых позволяло бы сделать вывод о фактически сложившихся трудовых отношениях.

Требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы основаны на том, что истец состояла с ответчиком в трудовых отношениях, была фактически допущена ответчиком к работе без оформления трудового договора и выполняла обязанности приёмосдатчика в ООО «---». Отказывая Абдаловой В.Л. в иске, суд сослался на отсутствие отвечающего названным нормам оформления приёма истца на работу и трудового договора с ним, а также на наличие заключенного между истцом и ООО «---1» гражданско-правового договора. Между тем в ходе судебного разбирательства судом были установлены и бесосновательно не приняты им во внимание при разрешении спора обстоятельства, подтверждающие доводы истца.

В соответствии со ст. 56 ГПК РФ, содержание которой следует рассматривать в контексте с положениями п. 3 ст. 123 Конституции Российской Федерации и ст. 12 ГПК РФ, закрепляющих принцип состязательности гражданского судопроизводства и принцип равноправия сторон, каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. Поскольку законом не предусмотрено, что факт допущения работника к работе может подтверждаться только определёнными доказательствами, коллегия при рассмотрении дела исходит из допустимости любых видов доказательств, указанных в ч. 1 ст. 55 ГПК Российской Федерации, в том числе свидетельских показаний.

Согласно представленным суду документам, между ООО «---» и ООО «---1» было подписано соглашение о том, что отдельные работы по заявке ООО «---» будут выполняться работниками ООО «---1» и лицами, привлечёнными по гражданско-правовым договорам. 01.09.2011 года ООО «---» направило заявку на временное предоставление услуг по приёму, выдаче, учёту сырья и вспомогательных материалов для производства на складах жидких моющих средств. Впоследствии срок оказания данной временной услуги неоднократно продлялся, при этом характер работы, место её выполнения, количество необходимого персонала не изменялись. Как следует из материалов дела, показаний опрошенных судом свидетелей, необходимость в данной деятельности на предприятии ответчика носит постоянный, а не временный характер, осуществляется более 2-х лет. Данное обстоятельство подтверждается тем, что / должность/, чьи должностные обязанности включают в себя деятельность по приёму, выдаче, учёту сырья и вспомогательных материалов для производства на складах жидких моющих средств, до 12.09.2011 года была включена в штатное расписание предприятия, указанная работа выполнялась до привлечения к ней истца, продолжает выполняться иным лицом после прекращения работы истца. Таким образом, работа по приёму, выдаче, учёту сырья и вспомогательных материалов для производства на складах жидких моющих средств является обеспечивающей производственную деятельность ответчика, не связана с какой-либо временной необходимостью. При указанных обстоятельствах тот факт, что для выполнения данной работы ответчиком были привлечены лица, направленные иной организацией — ООО «---1», сам по себе не свидетельствует о том, что между истцом и ответчиком не могли возникнуть трудовые отношения.

Проанализировав обстоятельства дела, представленные сторонами доказательства, коллегия полагает, что между сторонами фактически сложились трудовые отношения, в том смысле, который установлен ст. 15 ТК РФ: отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), 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.

К характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе граждан-

ско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определённую, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения (оплата производится за живой затраченный труд). Указанные юридически значимые обстоятельства в процессе разрешения данного спора установлены на основании исследованных доказательств. Как следует из показаний свидетелей, документов дела, не оспаривается участниками спора, с 19.09.2011 года истец в интересах ООО «---» занималась деятельностью, которая соответствует описанию трудовых обязанностей /должность/. Установлено, что ответчик нуждался в работнике, на которого мог возложить исполнение указанных трудовых обязанностей, при этом по характеру деятельности предприятия данная работа носила постоянный характер. При указанных обстоятельствах коллегия приходит к выводу о том, что оформление ответчиком нескольких последовательных заявок на выполнение работ не свидетельствует о её временном характере.

Согласно установленным судом обстоятельствам, до начала работ истец прошла собеседование с руководителем подразделения ООО «---», имеющим право принимать решение о приёме на работу и увольнении, что подтверждается его показаниями при опросе как свидетеля. К показаниям свидетеля Т. о том, что он беседовал с истцом как возможным работником ООО «---1» коллегия относится критически, поскольку по имеющемуся соглашению с ООО «---1» его мнение относительно отбора персонала, предоставленного данной организацией, значения не имеет и обязательность собеседования как условие отбора не установлено.

Согласно имеющимся доказательствам, истец была допущена на территорию предприятия ООО «---», имела доступ к товарно-материальным ценностям ответчика, что не оспаривается. На истца была возложена обязанность личного выполнения работы в определённом месте и в определённое время в течение рабочей недели, установлены дни отдыха, установлена обязанность согласовывать своё отсутствие на определённом месте работы, что не соответствует заявленному ответчиком гражданско-правовому характеру отношений. При данных обстоятельствах, коллегия полагает установленным, что в период выполнения работы истец фактически подчинялась правилам трудового распорядка ответчика.

Коллегия учитывает, что при принятии решения о допуске её к работе от истца потребовали представления медицинской справки, что также не предусмотрено гражданско-правовым соглашением, но является условием для оформления трудовых отношений.

Также, согласно материалам дела, порядок оплаты работы и способ исчисления размера выплаты, установленные для истца, не отвечают

требованиям разумности, установленным для договоров в сфере оказания услуг, и фактически отражают требования повременной системы оплаты, установленной трудовым законодательством. Представленная третьим лицом заявка на оказание услуг, содержащая сведения об их стоимости, не имеет каких-либо временных рамок, в течение которых подлежит оказанию определённый объём работ, перечня и объёма оказываемых услуг, порядка установления платы в зависимости от количества оказанных услуг.

Проверив и оценив все имеющиеся доказательства в их совокупности, коллегия полагает, что именно ООО «---» как лицо, заинтересованное в выполнении истцом определённой трудовой функции, которая по своему характеру включена в постоянную производственную деятельность предприятия, обеспечило место работы и трудовую деятельность истца, оплатило её деятельность посредством полного возмещения затрат ООО «---1», контролировало время работы и качество её выполнения и являлось работодателем по отношению к истцу.

При данных обстоятельствах ответчик является стороной фактических трудовых правоотношений, в связи с чем договор истца с ООО «---1» не подлежит применению. Коллегия считает, что данный договор не порождает у подписавших его лиц правовых отношений, поскольку прикрывает фактические трудовые отношения истца и ответчика.

Совокупность указанных выше обстоятельств со всей очевидностью позволяет прийти к выводу о том, что между сторонами спора фактически сложились отвечающие указанным в ст. ст. 15, 56 Трудового кодекса Российской Федерации признакам трудовые отношения. Таким образом, требования истца о возложении на ответчика обязанности надлежащим образом оформить трудовые отношения — заключить письменный трудовой договор, издать приказ о приёме на работу, внести запись в трудовую книжку — являются правомерными и подлежат удовлетворению.

Поскольку возникновение трудовых отношений между истцом и ООО «---» нашло своё подтверждение в ходе разбирательства по делу, доказательств того, что трудовой договор был расторгнут по инициативе работника либо по соглашению сторон, либо по иным основаниям в соответствии с действующим законодательством, не представлено, требование истца о восстановлении на работе подлежит удовлетворению.

То обстоятельство, что увольнение истца по инициативе работодателя не было оформлено надлежащим образом, не может быть поставлено в вину работнику, поскольку статьёй 84.1 ТК РФ предусмотрен общий порядок оформления прекращения трудового договора, данный порядок работодателем не был соблюден. При данных обстоятельствах прекращение трудовых отношений с истцом незаконно, что является основанием для восстановления работника на прежней работе.

Также суд учитывает, что на момент принятия работодателем реше-

ния о недопуске истца к работе, она находилась в состоянии беременности, и в соответствии с положениями ст. 261 ТК РФ ответчик не имел полномочий по прекращению трудовых отношений.

В соответствии с ч. 2 ст. 394 ТК РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за всё время вынужденного прогула или разницы в заработке за всё время выполнения нижеоплачиваемой работы. Установлено, что последним днём, когда истец была допущена к работе, является 15.11.2011 года, согласно представленным суду сведениям. В соответствии с медицинскими показаниями 20.01.2012 года в порядке, предусмотренном ст. 255 ТК РФ, истцу должен был быть открыт больничный лист, оформлен отпуск по беременности и родам. Поскольку после оформления больничного листа в связи с беременностью и родами, работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, исчисляемое в ином порядке, период вынужденного прогула определён коллегией с 15.11.2011 года по 19.01.2012 года.

Согласно ч. 3 ст. 139 ТК РФ, при любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. В соответствии с приведёнными нормами материального права истец за время вынужденного прогула имела право на получение средней заработной платы, которая должна быть определена исходя из фактически начисленной и выплаченной истцу платы за выполненную работу за период с 19.09.2011 года по 15.11.2011 года (42 рабочих дня), составившей *** рублей. Таким образом, средневзвешенная заработная плата истца за фактически отработанное время составила ** рубля. С учетом периода вынужденного прогула, включающего в себя 39 рабочих дней, размер подлежащей взысканию заработной платы составляет *** рублей ** копеек.

Согласно ч. 9 ст. 394 ТК РФ, в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причинённого ему указанными действиями. Размер компенсации определяется судом.

Поскольку стороны не пришли к соглашению по определению суммы компенсации морального вреда, нормами ТК РФ не определено критериев, подлежащих учёту при определении размера денежной компенсации морального вреда, судебная коллегия считает возможным использовать аналогию права и применить к спорным правоотношениям нормы гражданского права, регулирующие отношения о защите неимущественных прав, компенсации морального вреда. В соответствии со ст. 1101 ГК РФ

при определении размера компенсации морального вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Установлено, что истец длительное время не получает заработную плату, задолженность не была погашена, в том числе после расторжения трудового договора, в связи с чем истец был вынужден обратиться в суд за защитой своих нарушенных прав. При определении суммы компенсации морального вреда суд принимает во внимание наличие вины в действиях ответчика, а также то обстоятельство, что в период необоснованного прекращения трудовых отношений с истцом она находилась в состоянии беременности. Вместе с тем, коллегия полагает, что указанный истцом размер компенсации является завышенным и не соответствует требованиям разумности и справедливости, считает, что в данном случае возможно лишь частичное удовлетворение исковых требований, определяя сумму компенсации морального вреда как 10 000 рублей.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 ГПК РФ издержки, понесённые судом в связи с рассмотрением дела, и государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобождён, взыскиваются с ответчика, не освобождённого от уплаты судебных расходов, в федеральный бюджет пропорционально удовлетворённой части исковых требований. Согласно ст. 336.36 НК РФ, по искам о требованиях, вытекающих из трудовых правоотношений, истцы освобождаются от уплаты госпошлины. Таким образом, с ответчика в пользу федерального бюджета должна быть взыскана госпошлина в сумме 929 рублей.

Руководствуясь ст. 199, ст. 328 ГПК РФ, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

Решение Кировского районного суда г. Перми от 01.02.2012 года отменить, разрешить иск по существу.

Исковые требования Абдаловой В.Л. к ООО «---» в лице филиала в г. Перми удовлетворить. Обязать ООО «---» надлежащим образом оформить трудовые отношения с Абдаловой В.Л.: заключить письменный трудовой договор, издать приказ о приёме на работу, внести запись в трудовую книжку. Восстановить Абдалову В.Л. на работе в /должность/ в ООО «---».

Взыскать с ООО «---» в пользу Абдаловой В.Л. в счёт оплаты вынужденного прогула с 16 ноября 2011 года по 19 января 2012 года *** рублей с последующим удержанием из указанной суммы налога на доходы физических лиц, в счёт компенсации морального вреда — 10 000 рублей.

Взыскать с ООО «---» в пользу местного бюджета государственную пошлину в размере 929 рублей.

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

Судебная коллегия по гражданским делам Пермского краевого суда в составе:

председательствующего Веретновой О.А.,
судей Заривчацкой Т.А., Лапухиной Е.А.,
при секретаре Новгородцевой А.В.,
с участием прокурора Левыкиной Л.Л.

рассмотрела в открытом судебном заседании 27 ноября 2013 года гражданское дело по апелляционным жалобам Игнатъевой О.В., Государственного учреждения Пермского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (ГУ ПРОФСС РФ) на решение Свердловского районного суда города Перми от 05 сентября 2013 года, которым на ГУ ПРОФСС РФ возложена обязанность назначить страховые выплаты Игнатъевой О.В.

С ГУ ПРОФСС РФ в пользу Игнатъевой О.В. взысканы расходы по оплате государственной пошлины в размере 200 рублей.

Заслушав доклад судьи Веретновой О.А., объяснения истца Игнатъевой О.В., представителя ответчика Виноградовой Н.Н., представителей третьих лиц — ООО «Хенкель Рус» Козырева А.А., ООО «АНКОР Кадровые ресурсы» Карнышевой Е.А., заключение прокурора Левыкиной Л.Л., полагавшей, что оснований для отмены или изменения решения по доводам апелляционных жалоб нет, судебная коллегия установила:

Игнатъева О.В. предъявила иск ГУ ПРОФСС РФ о возложении обязанности назначить страховые выплаты, возмещении судебных расходов, ссылаясь на то, что 01 декабря 2011 года заключением врачебной комиссии МАУЗ «***» Городской центр профессиональной патологии по экспертизе связи заболевания с профессией № **, установлено наличие у неё профессионального заболевания — ***, обусловленной сенсibilизацией к производственным аллергенам (синтетические моющие средства) средней тяжести.

20 июля 2012 года медико-социальная экспертиза установила степень утраты профессиональной трудоспособности 30%.

31 июля 2012 года она обратилась к ответчику за назначением страховых выплат, в чём ей было отказано со ссылкой на то, что она состоит в трудовых отношениях с ООО «АНКОР Кадровые ресурсы», в котором вредные производственные факторы отсутствуют.

Проверкой, проведённой по месту фактического исполнения трудовых обязанностей в ООО «Хенкель Рус», наличие вредных факторов, которые привели к возникновению у неё профессионального заболевания, было установлено.

В судебном заседании Игнатьева О.В. и её представитель требования и доводы, изложенные в иске, поддержали.

Представитель ГУ Пермского регионального отделения Фонда социального страхования иск не признал, ссылаясь на нарушение процедуры расследования профессионального заболевания.

Представители третьих лиц ООО «Хенкель Рус» и ООО «АНКОР Кадровые ресурсы» иски требования Игнатьевой О.В. поддержали.

Судом постановлено приведённое выше решение.

В апелляционной жалобе Игнатьева О.В. просит отменить решение суда в части отказа ей в удовлетворении требования о взыскании расходов в сумме *** рублей, затраченных на оформление доверенности на представителя.

В апелляционной жалобе ГУ Пермское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации просит решение суда отменить, ссылаясь на нарушение судом норм материального и процессуального права, указывая на то, что расследование случая профессионального заболевания, выявленного и установленного у Игнатьевой О.В., осуществлено ненадлежащим страхователем. Так, Игнатьева О.В. состояла в трудовых отношениях с ООО «АНКОР Кадровые ресурсы», которое направило её на работу в ООО «Хенкель Рус». Вредные производственные факторы были установлены по месту фактического исполнения истцом трудовых обязанностей — в ООО «Хенкель Рус». Расследование факта профессионального заболевания произвело ООО «АНКОР Кадровые ресурсы», в заключении было указано, что профессиональное заболевание Игнатьевой О.В. возникло в период работы в цехе по производству синтетических моющих средств. При этом в качестве цеха указано ООО «Хенкель Рус».

В отзыве на апелляционную жалобу Игнатьевой О.В. представитель ГУ ПРОФСС РФ просил решение суда в части отказа во взыскании *** рублей оставить без изменения.

В отзыве представителя третьих лиц доводы апелляционной жалобы Игнатьевой О.В. поддержали, с жалобой ответчика не согласились, полагая доводы неосновательными.

В апелляционной инстанции стороны настаивали на доводах, приведённых в суде первой инстанции.

Изучив материалы дела, обсудив доводы, изложенные в апелляционных жалобах и возражениях относительно неё, проверив законность и обоснованность решения в пределах доводов апелляционных жалоб в соответствии с частью 1 статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия приходит к следующему:

В соответствии с пунктом 1 статьи 7 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний» право застрахованных на обеспечение по страхованию наступает со дня наступления страхового случая.

В силу абзаца 9 статьи 3 Федерального закона «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» для целей настоящего Федерального закона под страховым случаем понимается подтверждённый в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечёт возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

Согласно абзацу 11 статьи 3 указанного Федерального закона, под профессиональным заболеванием понимается хроническое или острое заболевание застрахованного, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлёкшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.

На основании подпункта 2 пункта 1 статьи 8 Федерального закона «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обеспечение по страхованию осуществляется, в частности, в виде ежемесячных страховых выплат застрахованному.

В соответствии с пунктом 1 статьи 10 данного Федерального закона единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности.

Ежемесячные страховые выплаты выплачиваются застрахованному в течение всего периода стойкой утраты им профессиональной трудоспособности (п. 3 ст. 10 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

В силу пункта 3 статьи 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности с того дня, с которого учреждением медико-социальной экспертизы установлен факт утраты застрахованным профессиональной трудоспособности, исключая период, за который застрахованному было назначено пособие по временной нетрудоспособности, указанное в пункте 1 настоящей статьи. Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении трёх лет с момента возникновения права на получение этих

выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за три года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию.

Установив, что Игнатьева О.В., заключив трудовой договор с ООО «АНКОР Кадровые ресурсы», работодателем была направлена для выполнения трудовой функции в ООО «Хенкель Рус», где в период работы с 29 декабря 2007 года по 09 февраля 2012 года машинистом расфасовочно-упаковочных машин приобрела хроническое профессиональное заболевание — ***, что подтверждается заключением врачебной комиссии от 01 декабря 2011 года, актом расследования профессионального заболевания от 30 декабря 2011 года; справкой МСЭ от 20 июля 2012 года ей установлена утрата профессиональной трудоспособности 30% в связи с профессиональным заболеванием; суд пришёл к обоснованному выводу о том, что истцу причинён вред здоровью вследствие профессионального заболевания, в связи с чем он имеет право на его возмещение в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в виде ежемесячных страховых выплат.

Доводы апелляционной жалобы истца о необоснованном отказе во взыскании расходов в сумме *** рублей, понесённых в связи с оплатой доверенности на представителя, судебной коллегией отклоняются как неосновательные, поскольку в материалах дела имеется копия доверенности, выданная истцом Т., М., Б. на представление её интересов, в частности во всех судах, при этом представленная копия доверенности не содержит сведений о том, что истец поручал конкретному представителю выполнять от его имени в рамках настоящего гражданского дела процессуальные действия. Кроме того, отсутствует документ, подтверждающий расходы на оформление доверенности. Помимо этого, с указанной доверенностью иное лицо участвовало в другом гражданском деле, представляя интересы истца. Доказательств того, что расходы на оплату за оформление доверенности не были возмещены в ином производстве, не представлено.

Доводы апелляционной жалобы ответчика аналогичны доводам, приведённым в суде первой инстанции в обоснование возражений. Оснований для переоценки этих доводов судебная коллегия не усматривает.

С учётом положений пункта 5 статьи 15 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» факт наличия у истца профессионального заболевания и утрата им профессиональной трудоспособности достоверно установлены судом, эти обстоятельства ответчиком не опровергнуты.

Поскольку вред здоровью истца причинён, то он, безусловно, подлежит возмещению, то есть Игнатьева О.В. имеет право на получение страховых выплат.

Кроме того, суд установил наличие необходимых документов: заключение Центра профпатологии об установлении профессионального заболевания у Игнатъевой О.В., акта о случае профессионального заболевания, справки об утрате профессиональной трудоспособности.

То обстоятельство, что акт о случае профессионального заболевания составлен ООО «АНКОР Кадровые ресурсы», а место фактического исполнения истцом трудовых обязанностей — ООО «Хенкель Рус», которое является самостоятельным юридическим лицом, само по себе не свидетельствует об отсутствии у истца права на получение страховых выплат.

Своеобразная структура взаимоотношений двух юридических лиц по вопросу привлечения работников для исполнения трудовых обязанностей не является основанием для освобождения ГУ ПРОФСС РФ от обязанности производить страховые выплаты работнику, получившему профессиональное заболевание при выполнении трудовых обязанностей.

Учитывая изложенное, судебная коллегия приходит к выводу, что суд правильно разрешил возникший спор, а доводы, приведённые в апелляционных жалобах, не являются основаниями для отмены решения суда в силу статьи 330 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

ОПРЕДЕЛИЛА:

решение Свердловского районного суда города Перми от 05 сентября 2013 года по доводам, изложенным в апелляционных жалобах Игнатъевой О.В., Государственного учреждения Пермского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (ГУ ПРОФСС РФ) оставить без изменения, апелляционные жалобы — без удовлетворения.

СОДЕРЖАНИЕ

Что такое заёмный труд?.....	3
Трудовой кодекс Российской Федерации - о заёмном труде.....	3
Вопросы правового регулирования заёмного труда.....	8
Проблемы рассмотрения трудовых споров при применении заёмного труда.....	16
Рекомендации Научно-консультативного совета при Пермском краевом суде.....	22
Заключение.....	25
Приложение 1. Образец трудового договора, отражающий особенности оформления заёмного труда.....	26
Приложение 2. Образцы договоров заёмного труда между хозяйствующими субъектами.....	31
Приложение 3. Решения судов по делам о заёмном труде.....	36

О Пермском региональном правозащитном центре

Некоммерческая неправительственная общественная организация. Осуществляет свою деятельность на территории Пермского края с 1995 года.

Специалисты ПРПЦ ведут приём граждан по вопросам защиты прав человека; предоставляют правовую информацию, рекомендации; разрабатывают практические документы; отстаивают права человека в судах и других государственных органах; разрабатывают, издают и распространяют правозащитные методики и технологии; проводят разработку и экспертизу проектов закона и других проектов нормативных актов в сфере соблюдения прав человека; ведут правозащитный мониторинг, тематические исследования, общественный контроль учреждений закрытого и полукрытого типов; осуществляют просветительскую деятельность, проводят гуманитарные акции и гражданские кампании.

Приёмные дни: понедельник, четверг с 16-00 до 19-00 час.
Консультации бесплатные

614000, г. Пермь, ул. Сибирская, 19а
Тел./факс: 8 (342) 212-90-01, 212-21-84
Электронная почта: center@prpc.ru
Интернет-сайт: www.new.prpc.ru

Решением Минюста РФ Пермский региональный правозащитный центр включен в реестр организаций, выполняющих функции иностранного агента.

Пермский региональный правозащитный центр включен в реестр социально ориентированных некоммерческих организаций Пермского края под № 99.

Распространяется бесплатно

Отпечатано в ООО «Кунгурская типография»
Тел.: (342) 281-08-00, press.perm.ru
Тираж 1000 экземпляров