

## ЛИЗИНГ ТРУДА: ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

**И.Б. Калинин\***

В статье рассматриваются правовые аспекты поиска и подбора работников специализированными агентствами, анализируются особенности правового регулирования отношений, возникающих между работниками, агентствами и организациями, использующими заёмный труд. Сделан вывод о комплексном регулировании возникающих при этом отношений нормами трудового и гражданского права.

**Igor B. Kalinin**

The article covers legislative aspects of hiring workers through specialized recruiters, analyzes specifics of communication and relationship between workers, recruiters and organizations that employ labor leasing. It also concludes on complex regulation of appearing therein relationship under the terms of labor and civil acts.

В последние годы в России всё более активно используется труд работников на основе так называемых договоров «лизинга труда» или «лизинга персонала». Используется также термин «рекрутмент», под которым понимается поиск и подбор персонала. Специфика временного найма породила особый вид рекрутинговых агентств – лизинговых. Первыми до идеи лизинга (аренды) рабочей силы дошли американцы. Сдавать рабочую силу напрокат они начали в середине 80-х годов, тогда же появились и первые лизинговые компании<sup>1</sup>.

Более 27% кадрового рынка за рубежом составляет объём услуг по лизингу персонала. Количество американцев, находящихся в штате стафф-провайдеров – более 2,5 млн., а в странах Европейского Союза лизинговые компании трудоустраивают до 7 млн. работников в год. О темпах роста спроса на заёмный труд можно судить, например, по Франции, где количество штатных сотрудников в 13 раз меньше, чем лизинговых<sup>2</sup>.

Несмотря на то, что в нашей стране этому явлению уже около десяти лет, особенности правового регулирования отношений, возникающих при поиске и подборе работников специализированными агентствами для заинтересованных организаций, всё ещё не нашли своего закрепления в законода-

---

<sup>1</sup> Сокольских Е.В. Лизинг персонала – новое направление на рынке труда // Экономика региона. 2007. №18 (часть 2).

<sup>2</sup> Лизинг персонала – современные технологии на рынке труда. Материал предоставлен специалистами холдинга АНКОР // Газета «Работа сегодня», Казань, 4 Февраля 2008 г.

тельстве. Вместе с тем, Депутаты Госдумы России не поддержали предложения дать «зелёный свет» новой форме трудовых отношений<sup>3</sup>.

В соответствии с Федеральным законом РФ «О финансовой аренде (лизинге)»<sup>4</sup>, лизинг – это совокупность экономических и правовых отношений, возникающих в связи с реализацией договора лизинга, в том числе приобретением предмета лизинга. Предметом лизинга могут быть любые непотребляемые вещи, в том числе предприятия и другие имущественные комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и другое движимое и недвижимое имущество, которое может использоваться для предпринимательской деятельности.

Под лизингом, в трудовом аспекте, понимают систему отношений, возникающих в случае, когда одна организация (кадровое агентство), специализирующаяся на работе с кадрами, набирает рабочую силу для дальнейшей сдачи её «в аренду» (лизинг) другой организации<sup>5</sup>. Между тем, «рабочая сила» неразрывно связана с её носителем – работником, поэтому в приведённой трактовке трудового лизинга, сдача в аренду рабочей силы равносильна сдаче в аренду самого работника, что, конечно же, несовместимо с принципами как международного, так и российского трудового, гражданского права.

Фактические общественные отношения, возникающие в связи с такими формами организации труда, реально существуют, и поэтому игнорировать их законодателю, правоприменителю, учёным – трудовикам, невозможно. Это предопределяет необходимость выработки теоретических положений и практических рекомендаций, которые бы обеспечивали, с позиций трудового права, защиту прав и интересов как наёмного работника, так и других субъектов рассматриваемых отношений.

---

<sup>3</sup> Антонцев М. Рабочие по лизингу // Солидарность. 2006. №17.

<sup>4</sup> СЗ РФ. 1998. №44. Ст.5394 (в ред. Федерального закона от 26 июля 2006 г. №130-ФЗ).

<sup>5</sup> Сойфер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. 2004. №2. С.44.

Сегодня в сфере управления персоналом существует два вида лизинга: краткосрочный, temporary staffing и долгосрочный, staff leasing. Staff leasing (лизинг персонала) – это правоотношения, которые возникают, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу в какую-либо компанию на относительно длительный срок – от трех месяцев до нескольких лет.

Temporary staffing (подбор временного персонала) используется при краткосрочных проектах или работах, длящихся от одного дня до двух-трех месяцев.

Outstaffing (выведение персонала за штат). В этом случае рекрутинговое агентство не подбирает сотрудников, а оформляет в свой штат уже существующий персонал компании-клиента. При этом сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции. Outstaffing делает трудовые ресурсы компании более мобильными, не увеличивая при этом штат сотрудников предприятия. В рамках данной услуги, рекрутинговая компания становится работодателем для сотрудников клиента, принимает обязательства работодателя по отношению к сотрудникам, рассчитывает и выплачивает сотрудникам заработную плату, берет на себя ответственность в отношениях с налоговыми и социальными органами.

Для того чтобы оценить природу отношений, возникающих при трудовом лизинге, необходимо обратиться к легальному определению трудовых отношений. Согласно ст.15 Трудового кодекса РФ, – это 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.

Анализ приведённого нормативного положения свидетельствует о том, что договор, заключаемый между работником и агентством, не может содержать требований о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка работодателя, поскольку работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка не агентства – работодателя, а той организации, в которой он выполняет свою трудовую функцию.

Кроме того, работодатель – агентство не имеет возможности обеспечить работнику условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Это обязанность организации – нанимателя. Более того, работник в таких условиях лишён возможности принимать участие в определении условий коллективного договора организации, в которой он работает, поскольку он не состоит в трудовых отношениях с этой организацией. В определённых условиях это может привести к серьёзным ущемлениям трудовых прав работников.

Отсутствие в договоре о труде, заключаемом между работником и агентством, ряда существенных условий трудового договора, не позволяет назвать такой договор трудовым. Это даёт возможность отнести такие договоры к разряду «квазитрудовых» или «псевдотрудовых». Кроме того, рассматриваемый договор содержит большинство необходимых условий, предусмотренных трудовым законодательством для трудового договора, что исключает его отнесение к гражданско-правовым договорам. Но признать такой договор трудовым, с учётом требований трудового законодательства, также невозможно.

Договор о предоставлении трудовых услуг работников агентства организации, использующей труд такого работника, иногда предлагается рассматривать как один из видов договоров о труде. В обоснование такой пози-

ции приводится тезис о том, что Трудовой кодекс РФ допускает регулирование разнообразных отношений в сфере труда с участием работников, работодателей и их представителей, закрепляет возможность существования «иных непосредственно связанных» с трудовыми правоотношений, особо выделяя отношения по «организации труда и управлению трудом». С формальной (научной) точки зрения такой договор относится к категории организационно-трудовых договоров<sup>6</sup>.

С такой позицией сложно согласиться. Законодатель, включая в число отношений, непосредственно связанных с трудовыми, отношения по организации труда и управлению трудом, подразумевает, что и организация труда, и управление трудом работников осуществляются работодателем. Агентство не организует труд работника у нанимателя, и не управляет им. Агентство заключает договор с организацией – нанимателем не о предоставлении труда, не об «аренде» работников. Такой договор следует рассматривать как гражданско-правовой, поскольку предметом этого договора является предоставление права на использование рабочей силы, что не противоречит гражданскому законодательству.

Договоры между агентством и работником, и между агентством и нанимателем связаны неразрывно: в отсутствие одного из них теряет всякий смысл существование другого. Агентство, заключив квазитрудовой договор с работником, само не нуждается в использовании его рабочей силы. Несмотря на то, что работник состоит в штате агентства, в нём он не выполняет никакой трудовой функции, не подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

Такая взаимозависимость трудового договора и договора гражданско-правового позволяет, с известными оговорками, согласиться с предположением о том, что «заёмный труд в правовом аспекте представляет трехстороннее трудовое правоотношение участников заёмного труда, регулируемое тру-

---

<sup>6</sup> Сойфер В.Г. Новые формы организации труда и вопросы их правового обеспечения // Законодательство и экономика. 2004. №2. С.38.

довым правом, с привлечением в необходимом случае норм гражданского права»<sup>7</sup>. Причём следует отметить, что в данном случае речь не идёт о субсидиарном применении норм гражданского или трудового права. В целях наиболее эффективного правового регулирования такого труда, учёта интересов всех сторон, нормы обеих отраслей права применяются самостоятельно, но вместе с тем, во взаимозависимости и взаимосвязи. Гражданское право регулирует гражданско-правовые отношения, возникающие между агентством и организацией – нанимателем, трудовое – социально-трудовые отношения с участием работника.

При этом всё же не следует забывать о том, что во всех странах мира доля лиц, работающих по трудовым договорам (то есть тех, на кого распространяется трудовое законодательство), составляет не менее 80% работоспособного населения<sup>8</sup>. Поэтому гражданское законодательство, с учётом существующих экономических реалий, хотя и может в некоторых случаях применяться для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, но трудовое законодательство оно подменять не должно ни в настоящее время, ни в будущем.

Применение норм трудового и гражданского права для регулирования отношений, возникающих при лизинге труда, подтверждает общесистемный принцип, согласно которому системы, в том числе, гражданско-правовых, социально-трудовых отношений и соответствующие системы регулирующих их норм, не существуют изолированно друг от друга. Всегда наблюдается определённое взаимодействие, взаимопроникновение этих систем, обусловленное единством общественных отношений, возникающих в сфере жизнедеятельности человека. Вместе с тем, рассматриваемые системы самостоятельны.

---

<sup>7</sup> Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. №4. С.38.

<sup>8</sup> Куренной А.М. Интервью редакции журнала «Законодательство» // Законодательство. 2000. №4. С3.

\* Калинин Игорь Борисович, кандидат юридических наук, доцент.

Томский государственный университет, Юридический институт, кафедра природоресурсного, земельного и экологического права.

634021, г. Томск, ул. Жуковского д.35, кв.133.

тел. (3822) – 249525; 8913-85-45-000; email: kalita@mail.tomsknet.ru