

Проблемы множественности лиц на стороне работодателя

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Потапов Андрей Владимирович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: potapov_a.v@inbox.ru

Регулирование труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) (далее - направленные работники) в соответствии с гл. 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), позволяет утверждать о наличии новой разновидности трудовых отношений, отличных от классических трудовых отношений.

В соответствии с общепринятой теорией трудового правоотношения работодателем может быть только одно лицо (юридическое или физическое)[1], но никак не группа лиц, представитель общих интересов объединившихся собственников. Данная теория в полной мере находит свое выражение в норме-дефиниции, предусмотренной ст. 15 ТК РФ.

Однако в трудовых отношениях, возникающих с участием «направляемого работника», по мнению отдельных авторов, на стороне работодателя выступает одновременно два и более субъекта: работодатель, который направляет работника для работы принимающей стороне, и работодатель, который принимает направленного работника. Таким образом, работник вступает в отношения с двумя работодателями.

Такая правовая конструкция получила наименование «множественности лиц» на стороне работодателя. Следует отметить, что её понимание выработано в судебной практике и различно в странах общего и континентального права.

В странах общего права множественность лиц на стороне работодателя подразумевает возможность наличия нескольких субъектов на стороне работодателя в трудовых отношениях. Между тем для системы континентального права, в том числе и России такая конструкция не свойственна и носит, скорее, исключение из правил.

В специальной юридической литературе высказано мнение о необходимости имплементации в России понимания множественности лиц на стороне работодателя аналогичного, принятому в странах общего права^[2]. При этом, исходя из анализа судебной практики, в странах общего права такой подход к толкованию понятия множественности преследует, как правило, одну из двух целей:

- признать обе организации работодателями работника;
- привлечь обе организации к ответственности по обязательствам перед работниками.

Так, в деле *Albron Catering v FNV Bondgenoten and another*[3] работник состоял в трудовых отношениях с одной компанией, но периодически осуществлял трудовую функцию в другой (по согласованию между ними). При этом заработная плата выплачивалась ему только одним работодателем. При рассмотрении трудового спора суд признал право работника на оплату труда, осуществляемого им в отношении другой компании, признав отношения, возникшие с обеими компаниями, трудовыми с учетом существующей в Великобритании концепции «joint employment»[4].

В приведенной выше ситуации концепция множественности лиц на стороне работодателя применена с целью признать обе организации работодателями.

Нельзя не отметить, что не везде на законодательном уровне в странах общего права предусмотрена субсидиарная ответственность работодателей при использовании труда направленного работника, например, в Великобритании[5]. В России такая ответственность зафиксирована в гл. 53.1 ТК РФ. Это позволяет утверждать, что те цели, для реализации которых разработана теория множественности лиц на стороне работодателя в странах общего права, в России решены другими юридическими средствами.

Кратко отметим, что в российской судебной практике признается наличие множественности лиц на стороне работодателя исключительно в отношениях, непосредственно связанных с трудовыми[6], но не в трудовых.

Вместе с тем, какие имеются основания утверждать, что в трудовых отношениях с направляемым работником на стороне работодателя выступает два субъекта?

Во-первых, в силу ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ с момента направления работника к другому работодателю трудовые отношения с ЧАЗ не прекращаются и при этом не возникают с принимающей стороной, т.е. работодатель один - ЧАЗ.

Во-вторых, исходя из концепции трудового правоотношения, во всех без исключения случаях в трудовом отношении носителем «хозяйской власти», т.е. реальным работодателем в конкретный момент времени может выступать только одно лицо^[7]. В этой части утверждение Н.Г. Александрова справедливо и к отношениям, вытекающим из гл. 53.1 ТК РФ.

В этом смысле фактически складывается ряд отношений. До начала работы у принимающей стороны работодателем выступает лицо, с которым работник заключил трудовой договор, т.е. ЧАЗ.

После перехода работника к другому лицу хозяйская власть полностью переходит к фактическому работодателю (принимающей стороне).

По возвращению в ЧАЗ происходит возобновление трудовых отношений с ЧАЗ, которое вновь обретает юридическую обязанность предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором.

Учитывая изложенное, есть все основания признать дефектной норму, предусмотренную ч. 4 ст. 341.2 ТК РФ, согласно которой с момента направления работника к другому работодателю трудовые отношения с частным агентством занятости (далее - ЧАЗ) не прекращаются и при этом не возникают с принимающей стороной.

Представляется, что применение концепции множественности лиц, не решает главной проблемы - проблемы механизма правового регулирования применения труда работника, направляемого для работы третьему лицу с учетом теории трудового права. Напротив, изобретение подобных конструкций позволяет «завуалировать» имеющиеся проблемы применения труда направляемых работников.

[1] См.: Александров Н.Г.: Трудовое правоотношение. Дисс. на соиск. уч. степ. д-ра юрид. наук. М., 1947. С. 169.

[2] См. подробнее Хавояшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ. Дисс. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук. М. 2015. С.

[3] <https://www.personneltoday.com/hr/case-of-the-week-albron-catering-bv-v-fnv-bondgenoten-and-another/>

[4] Совместный найм, под которым понимается ситуация, когда двое работодателей одновременно используют одного и того же работника

[5] <https://www.theguardian.com/uk-news/2018/apr/02/millions-uk-workers-risk-cheated-holiday-pay-minimum-wage-tuc-warns>

[6] См. подробнее: решение Солнечного районного суда Хабаровского края от 14.10.2013 г.

№ 12-93/2013, от 01.10.2013 г. №12-91/2013, решение Красногвардейского районного суда Оренбургской области от 05.05.2014 г. № 2-135/2014, решение Пермского краевого суда от 08.05.2014 г. № 33-8997 и др.)

[7] См.: Александров Н.Г.: Трудовое правоотношение. Дисс. на соиск. уч. степ. д-ра юрид. наук. М., 1947. С. 169.

Источники и литература

- 1) Александров Н.Г.: Трудовое правоотношение. Дисс. на соиск. уч. степ. д-ра юрид. наук. М., 1947.
- 2) Хавояшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя: сравнительно-правовой анализ. Дисс. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук. М. 2015.
- 3) Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М., 2012.
- 4) Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях: Монография под ред. Н.Л. Лютова. Буки Веди, 2016.
- 5) Костян. И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. д-ра юрид. н., М. 2009.
- 6) Коркин Е.А. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования. Дисс. на соиск. уч. степ. канд. юр. наук. СПб. 2012.
- 7) Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М.: НОРМА; ИНФРА-М, 2015.
- 8) Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. - М.: Статут. 2009.
- 9) Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: Научно-практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2011.