

**СООТНОШЕНИЕ ДОГОВОРА О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
И ДОГОВОРА ВОЗМЕЗДНОГО ОКАЗАНИЯ УСЛУГ**

© 2016

*Е.А. Шевелева*, магистрант кафедры «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»  
*Тольяттинский государственный университет, Тольятти (Россия)*

*Ключевые слова:* договор; возмездное оказание услуг; закон; предоставление труда работников; ответственность; заемный труд.

*Аннотация:* В статье рассматриваются два вида договоров: договор о предоставлении труда работников и договор о возмездном оказании услуг. Автором проведен сравнительно-правовой анализ данных договоров, отмечены достоинства и недостатки применения указанных договоров. В заключение автором делаются выводы о дальнейшем применении данных договоров на практике с учетом изменений в правовом регулировании труда.

В настоящее время законодательством активно совершенствуются законы. Вносятся огромное количество поправок. Поправка к закону – это предложение об изменении или дополнении юридического документа, в том числе нормативного акта или проекта нормативного акта. В текущем году изменения коснулись международного права (конвенция о международном обмене налоговой информацией, перечень товаров, которые запрещено ввозить в Россию), налогового законодательства (формы и сроки отчетности, размеры налоговых, социальных вычетов, порядок налогообложения), гражданского законодательства (мораторий на проведение плановых проверок малого бизнеса, введение в эксплуатацию сервиса подачи заявлений о государственной регистрации в интерактивном режиме через интернет), трудового права (новые правила предоставления персонала) и др.

С 1 января 2016 г. вступили в действие поправки, принятые 05.05.2014 г. Федеральным законом № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Данные поправки относятся к правовому регулированию заемного труда.

Необходимо отметить, что в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ) внесена статья 56.1 о запрещении заёмного труда. Под заёмным трудом понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Кроме того, Трудовой кодекс РФ пополнен новой главой 53.1 об особенностях регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Договор о предоставлении труда работников (персонала) – это договор, по которому исполнитель временно направляет своих работников, с их согласия, к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика. Заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, которые определены трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.

Договор о предоставлении труда работников (персонала) в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – Гражданский кодекс РФ) не поименован [4, с. 14].

Исходя из вышеизложенного, можно увидеть, как законодатель «сконструировал» договор о предоставлении персонала по модели договоров возмездного оказания услуг в качестве особого подвида договоров этого типа.

Считаем необходимым провести разграничения между договором о предоставлении труда работников (персонала) и договором возмездного оказания услуг.

Юридическое регулирование вышеназванных договоров между заказчиком и исполнителем осуществляется Гражданским кодексом РФ. Для исполнителя по догово-

ру о предоставлении персонала в обязательном порядке между ним и работником должен быть заключен трудовой договор. Отношения, оформленные трудовым договором, регулируются Трудовым кодексом РФ.

Предметом договора о предоставлении труда работников (персонала) являются обязанности исполнителя направить заказчику работников определенной квалификации и в согласованном количестве для выполнения ими своих трудовых функций и обязанность заказчика оплатить услуги по предоставлению труда этих работников. Кроме того, должно быть согласие работника, дополнительное соглашение к трудовому договору, соблюдение принимающей стороной (заказчиком) установленных законодательством норм трудового права, обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В период действия трудового договора дополнительное соглашение к трудовому договору заключается каждый раз при смене принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников.

Предмет договора о возмездном оказании услуг – это совершение исполнителем по заданию заказчика определенных действий или осуществление им определенной деятельности, а заказчик обязуется оплатить эти услуги. Существенным условием для предмета договора возмездного оказания услуг является: вид и объем действий и (или) деятельности исполнителя. Договор о возмездном оказании услуг может заключаться на оказание услуг связи, медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных, услуг по обучению, туристическому обслуживанию и иных, за исключением услуг, которые регулируются по договорам подряда, научно-исследовательским, опытно-конструкторским и технологическим работам, перевозок, транспортной экспедиции, банковского вклада, расчетов, хранения, поручения, комиссии, доверительного управления.

В отличие от договора возмездного оказания услуг договор о предоставлении труда работников (персонала) имеет очень серьезные ограничения. Право на осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) имеет ограниченный круг исполнителей. Это юридические лица (частные агентства занятости и другие юридические лица, в том числе иностранные и их филиалы), имеющие аккредитацию.

Законом установлены следующие требования к аккредитации частных агентств:

- наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей;
- отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
- наличие у руководителя частного агентства занятости высшего образования, а также стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости населения в Российской Федерации не менее 2 лет за последние 3 года;
- отсутствие у руководителя частного агентства занятости судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.

Исполнителем по договору о предоставлении работников (персонала) не могут быть субъекты предпринимательства, применяющие специальные налоговые режимы. В свою очередь, по договору возмездного оказания услуг таких ограничений нет.

По договору о предоставлении труда работников (персонала) агентства занятости разрешено предоставлять работников своим клиентам только в случаях, оговоренных в ч. 2 ст. 341.2 ТК РФ:

- к физическому лицу, которое не является индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;
- к организации или индивидуальному предпринимателю для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы;

- к организации или индивидуальному предпринимателю для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Если через агентство занятости предполагается привлечь на такие работы более 10 процентов от среднесписочной численности работников, то при принятии этого решения необходимо учесть мнение профсоюза. В то же время для студентов, обучающихся очно; одиноким и многодетным родителям, воспитывающих несовершеннолетних детей; лицам, освобожденным из мест лишения свободы предусмотрена возможность трудовой деятельности у принимающей стороны. В этих случаях допускается оформление срочных трудовых договоров.

Договор о возмездном оказании услуг всегда заключается на определенный срок, согласованный между сторонами.

Заключение договоров о предоставлении труда персонала не допускается в следующих случаях:

- если коллектив принимающей стороны объявил забастовку;

- для выполнения работ в случае простоя или в режиме неполного рабочего времени, объявленных в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;

- если принимающая сторона находится в состоянии банкротства;

- для замены работников принимающей стороны, отказавшихся от работы в случаях, которые установлены трудовым законодательством, в частности, если им задержана выплата зарплаты на срок более 15 дней;

- для работы на опасных производственных объектах I и II классов опасности (перечень таких работ утвержден Приказом Министерства труда России № 858Н, Ростехнадзора № 455 от 11 ноября 2015 г.);

- на рабочие места, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным;

- на должности, которые связаны с получением лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи свидетельства о допуске к определенному виду работ;

- для выполнения работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания.

По договору возмездного оказания услуг и договору о предоставлении работников (персонала) может быть возложена имущественная ответственность не только за прямой действительный ущерб, но и за упущенную выгоду, неполученные доходы. При этом ущерб возмещается в полном объеме.

По обязательствам работодателя, в том числе по обязательствам, связанным с выплатой зарплаты и иных сумм, причитающихся работнику, который направлен по договору о предоставлении труда работников (персонала), принимающая сторона несет субсидиарную ответственность.

По обязательствам работника за прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, по вине работника в связи с исполнением трудовых обязанностей, работник несет ограниченную ответственность.

Общее в договорах возмездного оказания услуг и предоставления труда работников (персонала):

- обязанности сторон (определяются договором);

- подчиненность (исполнитель сам организует и на свой риск выполняет определенную в договоре работу и не находится в подчинении у заказчика);

- оплата (исполнитель получает вознаграждение по договору);

- гарантии (отсутствуют).

Для работника, направляемого по договору о предоставлении персонала:

- обязанности определяются тарифно-квалификационными справочниками, должностными инструкциями и уточняются и конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам;

- подчиненность указаниям, распоряжениям, правилам внутреннего трудового распорядка и другим нормативным локальным актам;

- условия оплаты труда по трудовому договору должны быть не хуже, чем условия оплаты труда у принимающей стороны;

- социальные гарантии и льготы в соответствии с законодательством.

При выплате вознаграждения физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, по договору возмездного оказания услуг у заказчика возникают обязанности налогового агента по НДФЛ. Налоговые агенты обязаны удержать НДФЛ непосредственно из доходов налогоплательщика при их фактической выплате, а перечислить налог в бюджет необходимо не позднее дня выплаты дохода либо дня перечисления дохода на счет налогоплательщика [6].

Облагается вознаграждение по гражданско-правовым договорам, по которым физическое лицо, не являющееся предпринимателем, оказывает организации услуги, и обязательными страховыми взносами в пенсионный фонд и фонд обязательного медицинского страхования.

Поскольку для работника, направленного по договору о предоставлении труда персонала, работодателем является передающая сторона (исполнитель), то именно она является по отношению к работнику налоговым агентом по НДФЛ, то есть рассчитывает, удерживает и перечисляет налог с выплаченного вознаграждения.

Также работодатель начисляет и платит страховые взносы во внебюджетные фонды с вознаграждения таких работников на основании применяемых им тарифов.

Страховые взносы «на травматизм» начисляют в особом порядке. Эти взносы нужно уплачивать исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны. Нужно также учитывать надбавки к страховому тарифу и скидки с него, установленные с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которые фактически направлены работники.

Чтобы работодатель смог выполнить это требование, принимающая сторона обязана сообщить ему сведения об основном виде деятельности и результатах специальной оценки условий труда (п. 2.1 ст. 22 Закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Несчастные случаи, произошедшие с сотрудниками, которые направлены на работу по договору о предоставлении труда персонала, расследуются комиссией, которая создается принимающей стороной. В нее может входить представитель работодателя этого работника.

По мнению автора, процесс оформления и применения договора возмездного оказания услуг гораздо проще, чем договора о предоставлении труда работников.

При оформлении договора о предоставлении труда работников (персонала) законодательством введены ограничения и запреты по использованию труда работников (персонала).

До сих пор не принят закон, регулирующий оформление трудовых отношений с работниками организаций, не являющихся частными агентствами занятости.

При направлении работника к физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, для оказания помощи при ведении домашнего хозяйства не ясен порядок применения нормы статьи 341.1 ТК РФ. Где определено, что «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 имеющие такую же квалификацию». Следовательно, у принимающей стороны (физического лица) должны быть заключены трудовые договора с другими работниками. Только в этом случае будет выполняться условие оплаты труда по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В случае если у физического лица (принимающей стороны) нет ни одного работника, то ему можно либо принять на работу сотрудника, заключив с ним трудовой договор, либо заключить договор гражданско-правового характера на оказание услуг.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2015. 608 с.
2. Супряга Ж. Аутстаффинг: как готовиться к изменениям с 2016 года // Управление персоналом. 2015. № 9. С. 10–16.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: КноРус, 2015. 256 с.
4. Фарафонтова Е. Игра «по-белому» на рынке заемного труда // Трудовое право. 2016. № 3. С. 12–16.
5. Федеральный закон от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации // Консультант Плюс: справочно-правовая система. URL: consultant.ru.
6. Филатова М.С. Деятельность по предоставлению персонала // Практический бухгалтерский учет. 2016. № 1. С. 25–28.

### **RATIO AGREEMENT ON THE PROVISION OF EMPLOYEES AND PAID SERVICES AGREEMENT**

© 2016

*E.A. Sheveleva*, graduate student of the Department «Civil law, civil litigation and labor law»  
*Togliatti State University, Togliatti (Russia)*

*Keywords:* contract; paid services; the law; the provision of employees; responsibility; agency labor.

*Abstract:* This article discusses two contracts: contract labor and contract workers providing paid services. The author conducted a comparative legal analysis of these contracts are marked advantages and disadvantages of using these contracts. In conclusion the author draws conclusions on the further use of these agreements in practice, taking into account the changes in the legal regulation of work.