

**Заключение к проекту Федерального закона № 451173-5**  
**«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»**  
**(о мерах, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров**  
**путем необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера,**  
**использования механизмов заемного труда или другими способами).**

**Проект не поддержан.**

РСПП поддерживает необходимость реализации мер, в том числе внесения необходимых изменений в трудовое и смежное с ним законодательство, препятствующих необоснованному заключению гражданско – правовых договоров вместо трудовых договоров, развитию бездоговорных отношений. Вместе с тем, представленный законопроект, считаем, не может быть поддержан по следующим причинам.

Предусматриваемое законопроектом внесение изменений в статью 8 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и статью 264 Налогового кодекса Российской Федерации, направленных на существенное ограничение деятельности негосударственных организаций, содействующих занятости населения, будет иметь негативные последствия для рынка труда, стимулировать развитие бездоговорных отношений. Кроме того, внесение изменений в статью 8 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», запрещающее использование заемного труда организациями по содействию в трудоустройстве населения, не относится к предмету регулирования данной статьи и главы в целом, которыми определяются права граждан на выбор места работы и их правах в области занятости. Законопроектом, наоборот, вводится запрет на один из вариантов трудоустройства граждан. Проектом не определяется, по каким основаниям следует увольнять работников, с которыми уже заключены трудовые договоры организациями по содействию в трудоустройстве населения.

Считаем, что предлагаемые изменения не способствуют и сближению норм отечественного законодательства с нормами и правилам, выработанными международным сообществом и закрепленными в Конвенции № 181 МОТ «О частных агентствах занятости».

Полагаем излишним внесение изменений в статьи 11 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовым кодексом в настоящее время даны достаточно четкие понятия и признаки трудовых отношений, по которым можно отличить трудовой договор от договора гражданско - правового характера. Это подтверждается на практике при принятии решений контрольно-надзорными и судебными органами о наличии или отсутствии трудовых отношений при рассмотрении трудовых споров. В частности, не может быть поддержано предлагаемое дополнение статьи 56 ТК РФ новой третьей частью, согласно которой любая выполняемая на основании гражданско-правового договора наемными работниками организации–исполнителя работа для юридического лица влечет признание заказчика работы фактическим работодателем в отношении данных работников (за исключением некоторых видов работ). При этом, не определяется вид нового типа трудового договора на срок выполнения работ (услуг) по каждому заказу. Предлагаемое изменение не рассматривает работника как равноправную сторону трудового договора, который должен, прежде всего, дать согласие на заключение такого трудового договора с заказчиком (ми) работ.

Не поддерживается предложение о предоставлении государственной инспекции труда полномочий принимать решения о признании гражданско-правовых договоров трудовыми договорами, то есть разрешать спор о праве, что является исключительной прерогативой суда. В случае принятия предлагаемых изменений решение представителя инспекции труда, как и составленный им протокол об административном правонарушении, практически невозможно будет оспорить в судебном порядке, так как суд вправе указать на то обстоятельство, что представитель инспекции труда наделен законом правом по установлению факта.

Считаем необоснованным внесение изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, неопределенно расширяющих круг представителей работодателя, полномочных принимать решения о допуске работника к выполнению работы, а также об ответственности работодателя, возмещении им морального вреда лицам, с которыми работодатель не состоит в трудовых отношениях и не принимал решений о допуске их к работе.

Не поддерживается предложение об установления Трудовым кодексом в императивной форме размера возмещения морального вреда. В соответствии с законодательством только суд, исходя из конкретных обстоятельств, может устанавливать сам факт наличия морального вреда и размер его возмещения.

Считаем избыточным внесение изменений в КоАП Российской Федерации, поскольку ответственность за нарушение законодательства о труде охватывается в целом нормой статьи 5.27 Кодекса.

ООР «РСПП» считает, что совершенствование законодательства по вопросам исключения подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера должно основываться не только на введении запретительных норм, а включать эффективные регулятивные меры. В частности, полагаем необходимым законодательно определить порядок деятельности негосударственных организаций по содействию занятости, в том числе по вопросам заключения ими трудовых договоров, соблюдения государственных нормативных актов в сфере охраны труда, возможности использования заемного труда на определенных видах работ, в том числе на работах с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, другим вопросам их деятельности.