

Свой
бизнес

с чего начать
и как преуспеть



Е. Ю. Сафарова

**АУТСТАФФИНГ
АУТСОРСИНГ
ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА**

НОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В БИЗНЕСЕ

простыми словами о сложных материях



- Мировой опыт использования «заемного» труда
- Правила оценки необходимости применения новых технологий в бизнесе
- Рекомендации по ведению бухгалтерского и налогового учета
- Налоговые риски и методы управления ими
- Порядок составления договоров

Елена Юрьевна Сафарова
Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг
персонала: новые технологии в бизнесе

*Текст предоставлен правообладателем
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=598935*

*Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях: Эксмо; М.:; 2010
ISBN 978-5-699-30064-8*

Аннотация

Эта книга посвящена аутстаффингу, аутсорсингу и лизингу персонала. Из нее вы сможете узнать, какие из этих бизнес-технологий могут использоваться в российской практике в рамках действующего законодательства, чем аутстаффинг, аутсорсинг и лизинг персонала отличаются друг от друга и какие несут в себе плюсы, минусы и риски, как внедрять в компании эти способы организации бизнеса и как их впоследствии применять, а также многое другое.

Для того чтобы читателю было интереснее и проще разбираться в теме, книга снабжена большим количеством схем, рисунков и практических примеров, что позволяет использовать эту книгу как практическое пособие.

Содержание

Принятые сокращения	4
Предисловие	5
1. Аутстаффинг, лизинг (аренда) и аутсорсинг персонала: три в одном	6
Основные понятия: в чем разница	6
История вопроса	9
Мировое законодательство о «заемном» труде	17
Российское законодательство о «заемном» труде	19
Аутстаффинг «по-русски»	20
Аутстаффинг в гражданском праве Российской Федерации	22
Аутстаффинг в трудовом праве Российской Федерации	25
Оформление персонала в штат компании-аутстаффера	25
Выведение персонала за штат компании-заказчика	29
Документальное оформление вывода персонала за штат компании-заказчика и оформление в штат компании-аутстаффера	31
Вывод персонала за штат компании-заказчика [15]	32
Прием персонала в штат компании-аутстаффера	36
Краткие итоги для тех, у кого нет времени на чтение	43
Лизинг (аренда) персонала по-русски	44
Конец ознакомительного фрагмента.	48

Елена Сафарова

Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии бизнеса. Простыми словами о сложных материях

Принятые сокращения

ФЗ – Федеральный закон

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

НК РФ – Налоговый кодекс Российской Федерации

УК РФ – Уголовный кодекс Российской Федерации

КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

АПК РФ – Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

МНС России – Министерство Российской Федерации по налогам и сборам

ФНС России – Федеральная налоговая служба

ИНН – идентификационный номер налогоплательщика

НДС – налог на добавленную стоимость

ПБУ – Положение по бухгалтерскому учету

СЭД – система электронного документооборота

ЭЦП – электронно-цифровая подпись

CRM – система взаимоотношения с клиентами

PR – связи с общественностью

ОКВЭД – Общероссийский классификатор видов экономической деятельности

Предисловие

Аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг персонала сегодня в большинстве развитых стран рассматриваются как необходимый элемент рынка труда, способствующий повышению рентабельности и конкурентоспособности производства, а также поддержанию и росту занятости населения. В условиях экономического кризиса указанные способы привлечения трудовых ресурсов – это еще и механизмы снижения затрат организаций.

Что конкретно представляют собой аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг персонала, чем они отличаются друг от друга, что нового и полезного они могут дать компаниям, в чем риски их использования, являются ли они элементами социального партнерства между бизнесом и государством или, наоборот, препятствуют государству в его борьбе с безработицей, а также многое другое, вы узнаете, когда прочитаете эту книгу.

При написании книги были использованы собственные знания и практический опыт автора в этой области, периодическая и научная литература, а также иная общедоступная информация. Приведены реальные примеры сложных ситуаций, описаны проблемы и сформулированы вопросы, почерпнутые автором в процессе работы и проведения семинаров на различные темы, связанные с рассматриваемыми проблемами.

1. Аутстаффинг, лизинг (аренда) и аутсорсинг персонала: три в одном

Основные понятия: в чем разница

Сначала хотелось бы разобраться с основными понятиями, которые будут рассмотрены в книге, – аутстаффингом, лизингом персонала, который также называют арендой, и аутсорсингом персонала. Дело в том, что, читая периодическую литературу и различные экономико-управленческие издания, я неожиданно обнаружила: очень многие авторы смешивают эти понятия, используя их как синонимы. Между тем это совершенно не так, хотя общие черты у них, несомненно, просматриваются. Впрочем, иначе и быть не может, ведь все три этих понятия «работают» с одним и тем же «предметом» – работающей частью населения, людьми.

Определения указанных выше понятий вы сможете найти в небольшом по объему словаре терминов и определений, который приведен в конце книги. Однако приведу их еще раз, причем исключительно ради удобства читателя

Итак:

аутстаффинг персонала – это услуга по выведению персонала компании за штат с последующим привлечением его на основании гражданско-правового договора (договора аутстаффинга);

лизинг (аренда) персонала – это услуга по предоставлению персонала на осуществление долгосрочных и краткосрочных проектов;

аутсорсинг персонала – это передача какой-либо функции компании внешнему провайдеру, обладающему необходимым персоналом для ее выполнения.

Как видите, грань между этими понятиями тонка, но она есть. А следовательно, ее надо учитывать. Кроме того, эта небольшая разница влечет за собой большие различия в использовании способов привлечения персонала и последствиях такого использования (например, различны формы заключаемых договоров, различны налоговые и иные риски, различна «степень стыковки» с Трудовым кодексом Российской Федерации и др.). Все эти различия, как и общие черты, рассмотрены в других главах этой книги более подробно. Здесь приведем только сравнительные характеристики этих понятий (табл. 1):¹

Таблица 1. Сравнительная таблица понятий аутстаффинга, лизинга (аренды) и аутсорсинга персонала.

¹ При составлении таблицы использовались данные, приведенные в книге: Аникин Б.А. и Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. М., 2009.

Характеристика	Аутстаффинг персонала	Лизинг (аренда) персонала	Аутсорсинг персонала
Схема взаимодействия сторон	Вывод собственного персонала за штат организации в специализированную компанию	Использование персонала специализированной организации в своих бизнес-процессах	Вывод функции компании на внешнее обслуживание
Рынок	Рынок трудовых ресурсов и рынок услуг	Рынок трудовых ресурсов	Рынок услуг
Цели использования	<ul style="list-style-type: none"> • Концентрация на основной деятельности; • оптимизация расходов на персонал; • оптимизация рисков, связанных со сферой трудовых отношений; • возможность повышения квалификационных требований к персоналу 	<ul style="list-style-type: none"> • Концентрация на основной деятельности; • оптимизация расходов на персонал; • повышение качества труда за счет профессионализма «заемного» персонала; • улучшение качества внутренних бизнес-процессов за счет быстрой замены специалистов; • оптимизация рисков, связанных со сферой трудовых отношений; • высвобождение ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> • Концентрация на основной деятельности; • оптимизация использования персонала; • высвобождение ресурсов; • повышение качества внутренних услуг за счет профессионализма компаний-аутсорсеров*; • оптимизация рисков, связанных со сферой трудовых отношений

Характеристика	Аутстаффинг персонала	Лизинг (аренда) персонала	Аутсорсинг персонала
Требования к внешнему ресурсу	Квалификационные требования к персоналу внешней организации	Квалификационные требования к персоналу внешней организации	Качество услуг аутсорсинга
Инновационный потенциал	Возможность повышения квалификационных требований к персоналу	Использование интеллектуального потенциала высококвалифицированного персонала внешней компании; • возможность создания временных проектных команд; • возможность создания новых продуктов (услуг)	Стратегическое сотрудничество в инновационной сфере; • открытие новых рыночных шансов; • возможность создания новых продуктов (услуг)

* Аутсорсер – компания – поставщик аутсорсинговых услуг.

А теперь хотелось бы дать компании, которая решила использовать в своей деятельности персонал на условиях аутстаффинга, лизинга или аутсорсинга, несколько полезных советов.

– Прежде чем принять окончательное решение и начать процедуру «трансформации», необходимо определиться, что именно будет оптимально именно для вашей компании – аутстаффинг, лизинг или аутсорсинг персонала.

– Если все же есть соблазн попробовать сочетать аутстаффинг, лизинг или аутсорсинг персонала в одном договоре, от этого следует отказаться, так как слишком велик риск запутаться и увеличить количество рисков.

– Перед тем как совершить выбор, необходимо тщательно исследовать деятельность своей компании, чтобы принятое решение в итоге было оптимальным.

– Если психологический комфорт работников для вас не пустой звук, пригласите для проведения исследования и для последующей трансформации деятельности сторонних консультантов. Исходя из практики можно сказать, что работники легче воспринимают «жизненные изменения», если хотя бы формальным источником их являются посторонние люди, а не «родное» руководство. Есть такой психологический феномен.

История вопроса

Конечно, рассматриваемые понятия возникли не сразу. Сначала работодатели просто придумали, что совершенно необязательно нанимать всех работников, из чьего труда можно извлечь пользу, к себе в штат, а кадровые агентства и другие заинтересованные участники рынка труда сообразили, что на этом можно неплохо заработать.

История появления и становления «заемного труда» выглядит следующим образом.

У истоков этого явления стоят американские профсоюзы, которые работали в отраслях, где спрос на рабочую силу был сезонным: сбор фруктов, сельскохозяйственные работы и т. д. В 1920—1930 гг. работники, занятые таким трудом, постоянно кочевали из штата в штат в поисках работы.

Вероятно, среди профсоюзных работников, защищавших интересы рабочих-сезонников, были люди с активной жизненной позицией. И придумали они следующее: они заключали соглашения с фермерами и владельцами заводов, предоставляя им в нужный период рабочую силу и получая за это деньги. В «мертвый» сезон они выплачивали своим работникам заработную плату. Таким образом, были «убиты сразу два зайца»: жизнь рабочих приобрела определенность: они хоть и ездили по-прежнему по всей стране в своих фургончиках, но теперь знали, куда, зачем и за какие деньги они едут, а также у них пропал страх умереть с голоду в «мертвый сезон».

В свою очередь фермеры и владельцы заводов были уверены, что в нужное время и в необходимом количестве работники у них будут. Эта новая система набора кадров пошла на пользу экономике США, которая стала более определенной, стабильной и прозрачной, а значит, повысилось и благосостояние общества.

Первым прототипом кадрового агентства стала созданная в 1928 г. Сэмом Воркманом в Чикаго компания Workman Diversified Enterprises. Именно это начинание талантливое американца подарило нам растиражированного в кино и литературе коммивояжера: дешевый костюм, плохие сигареты, ищущий взгляд. А суть бизнеса Сэма Воркмана была в следующем: он нанимал безработных без квалификации, одевал их в одинаковые дешевые костюмы, обучал навыкам работы коммивояжера и отправлял «в поле» реализовать малоликвидные товары, которые по соглашениям с Воркманом поставляли ему производители. И опять достигались две цели: у людей была работа, а у производителей товаров – продавцы. А в результате Сэм Воркман стал миллионером.

Но отличное начинание чуть не погубило в 1930-е гг., во времена Великой депрессии. Стремясь справиться с безработицей, правительство Франклина Рузвельта практически полностью монополизировало рынок труда. Честно говоря, сейчас такое решение мне не кажется верным. Ведь если между работником и работодателем существует связующее и экономически заинтересованное в результате звено, то человек не остается один на один со своей бедой – отсутствием работы. Есть тот, кому устроить людей на работу так же интересно, как самим людям эту работу найти.

При всех своих возможностях государство мыслит значительно более общими категориями, чем жизнь одного человека. И о безработице рассуждает в процентах, а не в людях.

Небольшое отступление (наши дни, Россия)

Великая депрессия многому научила человечество. И сегодня, когда экономический кризис снова на дворе, оно сможет извлечь урок из пережитого. На мой взгляд, не надо руководствоваться принципом «Спасение утопающих – дело рук самих утопающих». Не стоит также оставлять людей наедине со своей бедой. И не стоит государству считать, что оно в ответе за все, собирая под свое крыло всех потерявших работу.

Причин тому несколько:

- очень велик соблазн решить внутригосударственные проблемы за счет дешевой рабочей силы, что неминуемо скажется на общем профессионализме работающей части общества;

- несмотря на то что согласно Конституции РФ труд свободен, для людей, которых трудоустраивает государство, «количество попыток» ограничено, что становится наступлением на права и свободы человека и гражданина;

- существует риск «обрушения» целого сегмента бизнеса, занятого трудоустройством населения, а если взглянуть на развитые страны, то именно аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг персонала касается очень большой доли работающего населения. Так зачем нам делать шаг назад?

Если учесть перечисленные моменты, то сегодняшний кризис можно рассматривать, по-моему, не как конец, а как начало рынка «заемного труда». Дэвид Майстер в своей книге «Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги», правда, по несколько противоположному поводу сказал: «В новых условиях выживут те, кто сможет пересмотреть многие из устоявшихся понятий и глубоко укоренившуюся практику». И это чрезвычайно актуально в наши дни.

Но Великая депрессия закончилась и на смену ей пришла Вторая мировая война, повлекшая за собой необратимые изменения на рынке труда как в США, так и в других странах. Огромное количество мужчин погибло в борьбе с фашизмом, что, естественно, оставило внутреннюю экономику стран без основной части рабочей силы. Но обеспечивая всем необходимым фронт, на смену мужчинам вышли на поля, встали к станкам и заняли места в офисах бывшие домохозяйки. И, что было неслыханным по тем временам, на работы, на которые в США брали только белых, во время Второй мировой войны начали принимать и афро-американцев, и ненатурализованных эмигрантов.

Именно поэтому мы сегодня не удивляемся избранию на пост президента США афро-американца Барака Обамы и назначению на должность госсекретаря этой страны женщины – Хиллари Клинтон.

Именно в те годы на рынке труда появились категории людей, ставшие «золотым дном» для агентств, занимающихся подбором и трудоустройством граждан, – женщины, афро-американцы и ненатурализованные иностранцы.

В 1950-е гг., когда миновали основные трагические события XX века – Великая депрессия и Вторая мировая война, бизнес, связанный с обеспечением компаний временным персоналом, снова ожил, и теперь с ним не так уж легко было справиться.

В 1945 г. в Чикаго (этот город можно считать родиной кадровых агентств) была создана компания Stivers Office Service. В 1946 г. Уильям Келли основал в Детройте компанию Kelli Girls Service. А в 1947 г. два адвоката из Милуоки – Арон Шейнфилд и Элмар Винтер создали компанию Manpower. Как только выяснилось, что этот вид деятельности приносит доходы, подобные агентства стали расти как грибы после дождя.

Схема работы везде была примерно одинаковой:

- создавались вакансии для женщин, нуждающихся в работе;
- проводились курсы профессиональной подготовки по необходимым на рынке специальностям: машинистки, стенографистки, секретарши и т. д.;
- затем женщины оформлялись в штат агентства;
- агентства искали заказы от компаний, которые нуждались в услугах именно этих специалистов.

Небольшое отступление (с 1990-х гг. по наши дни, Россия)

В период 1990-х гг. аналогичная приведенной выше схема работы действовала и у нас. Я говорю о том, как массово инженеры и люди других профессий становились бухгалтерами. Возможно, и многие из вас пришли в эту профессию после ускоренных курсов и... остались в ней. Так вот, те агентства, которые в то время давали объявления «Бухгалтерские курсы с последующим трудоустройством. В процессе обучения выплачивается стипендия», и есть прообраз агентств, которые действовали в США в 1950-е гг.

Однако этот бизнес в России не очень прижился. Точнее, кадровых агентств у нас, конечно, много, но в основном они занимаются трудоустройством, а не переобучением и тем более не оформлением работников к себе в штат и поиском заказов.

В конце 2008 г. у меня состоялось несколько весьма содержательных разговоров с людьми, занятыми в разном бизнесе. Я предлагала совместно подумать и после «мозгового штурма» попытаться понять, какая профессия будет наиболее востребованной в период кризиса. А затем организовать социально значимое предприятие по переобучению людей и их трудоустройству. Честно говоря, понимания ни у кого я не нашла, а заниматься этим одной по некоторым причинам было не с руки. Поэтому пока приходится ограничиваться чтением семинаров на темы, которые, на мой взгляд, сегодня необходимы людям. Но я верю, что все впереди, и поэтому внимательно слежу за рынком профессий.

В связи с этим хочется привести данные интересных исследований, проведенных после начала экономического кризиса.

По прогнозам сайта DAILYONLINE², самыми востребованными в 2009 г. будут следующие профессии:

- 1) риск-менеджер, или кризис-менеджер;
- 2) специалист по взысканию задолженностей и работе с проблемными кредитами;
- 3) специалист в области IT-безопасности;
- 4) внутренний аудитор компании;
- 5) финансовый директор;
- 6) специалист по лизингу персонала;
- 7) логист;
- 8) корпоративный юрист;
- 9) менеджер по закупкам;
- 10) специалист производственного медиа-процесса.

В то же время, если руководствоваться исследованием Headhunter³, получается следующая картина (рис. 1):

Как можно заметить, общее в видении ситуации есть, однако имеются и расхождения. Но окончательной ясности все равно нет. Если судить по приведенным результатам исследований, сегодня надо заниматься продажами или становиться риск-менеджером. Но, как известно, и то и другое не совсем профессия, а скорее, талант. Впрочем, необходимо отметить, что бухгалтерам, судя по всему, ничего не угрожает, так что думать

² Взято с сайта DAILYONLINE.

³ Диаграмма взята с сайта Headhunter из исследования «Обзор рынка труда Москвы, I квартал 2009 года».

о переквалификации основному контингенту читателей этой книги пока рано.

Тем не менее я верю, что те, чьи профессиональные навыки сегодня оказались «за бортом», не останутся в одиночестве. О желании государства трудоустроить как можно больше потерявших работу граждан можно сделать вывод из СМИ. Плохо только, что особенно результатов не видно. Но, возможно, сейчас именно тот период, когда начнут развиваться кадровые агентства и принцип их деятельности будет аналогичен западным образцам. В этом случае на падающем (а по некоторым данным на момент написания этой книги – июнь 2009 г. – уже не падающем) рынке появится еще один финансово замотивированный в результате (трудоустройстве безработных) игрок.



Рис. 1. Структура спроса на рынке труда на начало 2009 г.

Но вернемся в США 1950-х гг. На первоначальном этапе развития «заемного труда» агентства, занимавшиеся предоставлением временного персонала, столкнулись с серьезными проблемами – несовершенством гражданско-правового законодательства и деятельностью профсоюзов. С первой проблемой сегодня сталкивается и Россия (об этом еще пойдет речь), а со второй, вероятно, она столкнется в процессе развития гражданского общества. Сегодня роль профсоюзов в нашей стране довольно незначительна, но тенденция к росту, судя по последним событиям, намечается.

Для того чтобы решить эти проблемы, американские агентства предприняли следующие шаги:

– усовершенствовали договоры с клиентами, доведя размытые формулировки почти до идеальных;

– ушли от схемы, которая предполагала «поставку офисных девочек» – секретарш, стенографисток, машинисток и т. д., и начали привлекать в бизнес служащих других профессий – инженеров, бухгалтеров и др. Надо заметить, что понятие «синие воротнички» зародилось именно в тот период.

Решив проблемы внутри страны, рекрутинговые агентства стали развивать франчайзинговые сети, т. е. увеличивать свое влияние в пространстве – распространять его на несколько городов, штатов, а потом и стран. Этот шаг позволил повысить ликвидность трудовых ресурсов, а следовательно, снизить основные риски, связанные с локальностью бизнеса.

Так, компания Manpower с 1954 г. распространила свой бизнес на ряд городов США. В 1955 г. она открыла свои офисы в Торонто и Монреале, а в 1956 г. «прорубила окно в Европу», обзаведясь офисом в Лондоне. Спустя несколько лет сфера влияния компании распространилась на Японию, Австралию и Чили. В России офис был открыт в 1994 г. Сегодня компания Manpower включает 4300 офисов в 67 странах мира. Не отстали и другие аналогичные компании. У компании Kelli Services 2500 офисов, расположенных в 26 странах мира, а швейцарская компания Adesso имеет 5800 офисов в 70 странах мира.

Таким образом, в мире появилась новая бизнес-индустрия – рекрутинг. Так как агентства создавали единую сеть и обменивались информацией, насколько позволяли технологии в режиме онлайн, структура рынка труда во всем мире изменилась. Например, в США символом этого периода можно считать дом-трейлер, который можно было прикрепить к машине и отправиться туда, где труд работника лучше оплачивался.

Тут и начались неприятности. Описанные выше изменения негативно встретили американские профсоюзы и правозащитные организации. Они считали, что рекрутинговые агентства не только ущемляют права трудящихся, но и являются фактически мошенниками (как же без этого!), так как уходят от налогообложения.

Здесь необходимо отметить, что этот вид бизнеса очень чувствителен к увеличению социальных гарантий в трудовом законодательстве и почти беспомощен перед профсоюзами, когда те объявляют ему войну. И такое положение логично. Например, отвечать на пафосный вопрос: «А каким товаром вы торгуете? Людьми?» придется долго, научно и немного путано: «Мол, не людьми мы торгуем совсем, а услугами». А выглядит это обычно неубедительно.

Так, например, когда в 2002—2003 гг. во французском парламенте обсуждался законопроект о введении 35-часовой рабочей недели, доходы французского отделения компании Manpower упали на 20 млн долларов.

Небольшое отступление (осень 2008 г., Франция)

Про французские достижения в области социальной защиты трудящихся мне уже доводилось писать в книге «Аутсорсинг учетных процессов»⁴, и там я выступила с критикой в адрес Николя Саркози с его желанием несколько подвинуть французов с их социальными достижениями во имя спасения экономики. Книгу я писала летом 2008 г., а впервые побывала во Франции лишь в октябре того же года. И с тех пор я горячая сторонница идей французского президента!

Мои парижские приключения начались с попытки поужинать после размещения в гостинице в 8 часов вечера. Но в радиусе получаса ходьбы работало всего одно кафе. Остальные закрываются около половины седьмого, так как им просто некого кормить. К этому времени французы уже успевают закончить работу, посидеть с друзьями и разойтись по домам. На

⁴ Сафарова Е.Ю. Аутсорсинг учетных процессов. М.: Книжный мир. 2009.

редкость буржуазный город! В Москве же я очень удивлюсь, если не найду, где мне поесть на проспекте Мира после 10 часов вечера.

Дальше, вернувшись с экскурсии вечером я выяснила, что парижские магазины работают так же, как и кафе, т. е. с московской точки зрения вообще не работают. И тут я вспомнила, в какое время у французов заканчивается рабочий день.

В Галерее Лафайет я присмотрела себе юбку, отнесла ее в примерочную, но оказалось, что она мне не идет, и я оставила юбку в примерочной, полагая, что возвращение вещи на кронштейн – дело продавца. Представьте мое удивление, когда, придя в эту примерочную через два (!) дня уже с блузкой, я обнаружила юбку на том же месте!

Многие, прочитав мой рассказ о поездке в Париж, скажут: «Вот здорово! Я тоже хочу так работать!». Но я согласиться с этим не могу. Еще Карл Маркс и Фридрих Энгельс оценили богатство общества в свободное время. Но богатство страны, как показывает практика, измеряется в трудоспособности ее граждан. И Франция в этом смысле, скажу вам, небогатая страна.

Однако, чтобы оценить собственную трудоспособность, обратимся к цифрам⁵.

Теперь, я думаю, комментарии в отношении производительности труда в России просто излишни. А между тем от способностей населения к труду очень во многом зависит присутствие на рынке страны мировых корпораций, что необходимо для развития бизнеса и подъема экономики. Конечно, что к труду бухгалтеров или юристов это исследование имеет мало отношения. И те и другие – постоянные обитатели офисов, не всегда покидающие рабочее место даже на обед. Но в целом картина удручающая. Так что социальные достижения в области труда – это хорошо, но о деньгах забывать тоже не следует.

⁵ Взято из статьи «Как не работать...»//«The new times», от 11.05.2009, № 18.

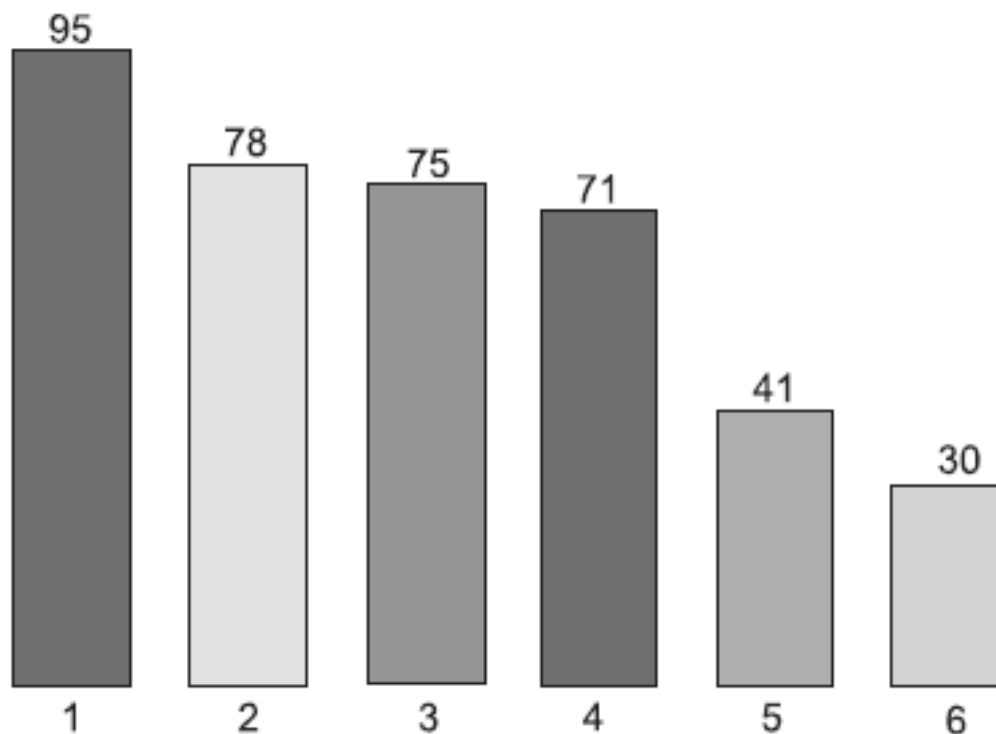


Рис. 2. Производительность труда в мире, ВВП на одного занятого по паритету покупательной способности (тыс. долл. ⁶)

1: 1 – США; 2 – Швеция; 3 – Канада; 4 – Испания; 5– Польша; 6 – Россия

Для того чтобы решить возникшие проблемы и снять напряжение, возникшее между рекрутинговыми агентствами, с одной стороны, и профсоюзами и правозащитными организациями, с другой стороны, в 1966 г. агентствами была создана Американская ассоциация по подбору кадров (ASA) для представительства их интересов в государственных организациях и создания положительного общественного мнения.

В 1966 г. от имени ASA и Национальной деловой ассоциации (NBA) был подписан «антикризисный» пакет законодательства о рабочей силе. Но накануне глава компании Manpower Джонс Элмер Винтер в личной беседе с президентом США Линкольном предложил главе государства проект сокращения уровня безработицы, не предусматривающий чрезвычайные правительственные меры. Крупнейшие работодатели Соединенных Штатов в процессе реализации этого проекта выделили на создание новых рабочих мест порядка 40 млрд долларов. Компания Manpower выступала главным партнером правительства США и NBA в данной программе: через ее офисы в 1960—1970 гг. были трудоустроены на постоянные и временные работы десятки миллионов человек.

Видите теперь, что я была права, когда говорила: кризис на рынке труда может стать «взлетной полосой» для агентств, занимающихся трудоустройством, и совсем не обязательно государству брать всю нагрузку на себя! Главное, чтобы план борьбы с безработицей был верным. А если государство интересуется «прозрачностью» в вопросах безработицы, т. е. точное знание, какое количество граждан страны на настоящий момент не трудоустроено, то этот вопрос можно решить простой статистической отчетностью.

⁶ Источник McKinsey

Для того чтобы снять с себя подозрения в мошенничестве и неуплате налогов, агентства полностью отказались от любых форм минимизации налогообложения, сделав свой бизнес предельно прозрачным.

Таким образом, в итоге была решена проблема создания положительного общественного мнения, и с тех пор и по сей день рекрутинговые агентства играют весьма заметную роль в социальной жизни Соединенных Штатов Америки.

Бизнес «заемного» труда развивался быстро, появились транснациональные компании. На сегодняшний день, по оценкам экспертов, оборот услуг, связанных с «заемным» трудом, составляет примерно: 130 млрд долл. в год – в США, 37,5 млрд долл. – в Великобритании, 7 млрд долл. – в Германии и продолжает расти примерно на 20—30% ежегодно. В США действуют около 2,5 млн агентств, занятых в сфере трудоустройства, а по миру аналогичные компании ежедневно находят работу для 8—10 млн человек. Согласно исследованию, проведенному компанией PricewaterhouseCoopers, около 81% американских компаний сегодня используют труд временных работников, а в некоторых европейских компаниях штат на 80% укомплектован сотрудниками кадровых агентств.⁷

Сложно предположить, сохранится ли такой темп роста в условиях мирового экономического кризиса. Но, учитывая, что однажды США уже удалось справиться с безработицей при помощи рекрутинговых агентств, этот опыт, вероятно, будет взят на вооружение и сегодня.

⁷ Цифры взяты из источников: Жаворонков П. Ловцы «человеков»//Компания, 2004, № 322; Аникин Б.А. и Рудая И.Л. Аутсорсинг и Аутстаффинг: высокие технологии менеджмента, М., 2009; Кострюкова О. Сотрудники напрокат//Журнал, 2004, № 106; Адамов Н. и Кириллов А. Международный опыт развития и применения аутсорсинга и аутстаффинга//Финансовая газета, 2009, № 15.

Мировое законодательство о «заемном» труде

Большую роль в регулировании трудовых отношений в мире играет Международная Организация Труда (МОТ)⁸, которая была создана в 1919 г., сразу после окончания Первой мировой войны.

На тот момент создать такую организацию для мирового сообщества было острой необходимостью по ряду причин экономического, политического и гуманитарного характера. В условиях послевоенных лет необходимы были социальные рамки, которые обеспечили бы мир и стабильность для поднятия экономики.

Основная цель существования МОТ – содействие в обеспечении защиты интересов трудящихся посредством принятия широкого круга документов и мер, которые направлены на создание условий свободы, равенства, безопасности, уважения человеческого достоинства независимо от рода занятий трудящихся.

На сегодняшний день 179 стран – членов МОТ используют ее как универсальную площадку для совершенствования и унификации мирового законодательства о труде и занятости.

Изначально МОТ стала организацией, которая выступала против использования «заемного» труда. Дело в том, что до 1980-х гг. «заемный» труд рассматривался как способ ухода от выполнения обязанностей работодателя и налогоплательщика, а также как метод усиления эксплуатации трудящихся. Некоторые деятели профсоюзов называли специализированные агентства практически «работорговцами». Естественно, что в ряде стран аутстаффинг и лизинг персонала находились вне закона или были очень серьезно ограничены. Все логично. Европа – не Америка. Это американцы собрались на своем континенте, чтобы зарабатывать деньги и иными способами воплощать американскую мечту. А у европейцев есть и иные соображения, продиктованные мотивами, корнящимися глубоко в истории. Понятно, что США – страна – член МОТ – нашла способы развивать выгодный бизнес, несмотря на мнение международной организации, в которой состояла с 1934 г., вступив туда одновременно с СССР.

Здесь уместно вспомнить слова Уинстона Черчилля, правда, сказанные о своей стране: «У Англии нет вечных союзников, есть только вечные интересы».⁹

Небольшое отступление из области психологии

Не могу не отметить, что психология американцев и европейцев, в том числе россиян, очень сильно отличается. Приведу пример.

Недавно я читала книгу Джо Витале «Ключ». Там приведен психологический метод изменения своих внутренних установок, которые мешают вам жить, путем внутреннего диалога с собой. Этот метод принадлежит не автору книги, а другому писателю – Мэнди Эванс, статья которой помещена в книгу «Ключ». Так вот именно там я нашла такой текст:

⁸ МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (МОТ) – межправительственная организация, созданная в 1919 г. В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН. К 2004 г. в МОТ входило 177 государств (в том числе РФ). МОТ объединяет на равных правах правительства, предпринимателей и трудящихся в целях выработки мер по охране и улучшению условий труда, обеспечению полной занятости и росту уровня жизни, поощрению сотрудничества между предпринимателями и трудящимися. Для реализации указанных задач МОТ разрабатывает конвенции и рекомендации. Структуру МОТ составляют: а) Международная конференция труда; б) Административный совет; в) Международное бюро труда; г) трехсторонние комитеты; д) региональные и специальные конференции. (Большой юридический словарь) Полезная информация: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> – официальный сайт МОТ; <http://www.ilo.org/ilolex/> – база данных международных трудовых стандартов МОТ; <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/> – официальный сайт Субрегионального бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии.

⁹ Автор не ручается за точность цитаты, только за смысл.

«Мне понадобилось всего три вопроса, чтобы изменить свои ощущения и свою жизнь. Я уже знала, что меня мучает проблема голодающих на планете».

Скажите, а вы знаете кого-нибудь из наших соотечественников или жителей Европы, кого **мучает** проблема голодающих на планете?

Итак, запреты и ограничения в сфере рынка «заемного» труда нашли свое отражение в конвенциях и рекомендациях МОТ. В основу этих документов легла следующая логика: посреднические услуги при трудоустройстве должны оказываться бесплатно государственными органами (государственными службами занятости).

Но экономика имеет тенденцию развиваться, принимать удобные формы и находить иные методы, способствующие извлечению прибыли. Наступил «праздник» и на «улице» «заемного» труда. На уровне многих национальных законодательств появилась тенденция к выводу агентств по временному трудоустройству за пределы сферы применения положений Конвенции МОТ № 96, которая регулирует работу платных бюро по найму. Для этого ряд стран принял соответствующие легализующие деятельность агентств «заемного труда» законы.

В итоге МОТ под давлением стран-участниц была вынуждена признать «заемный» труд легитимной сферой деятельности. В 1997 г. на 85-й сессии МОТ были приняты Конвенция № 181 и Рекомендация № 188, посвященные частным агентствам занятости. В частности, в Конвенции № 181 в качестве услуги допущен «наем работника специально с целью предоставления его труда третьим лицам (физическим или юридическим), которые непосредственно организуют и используют труд этих работников в своих интересах».

Конвенция № 181 отличается тем, что предусматривает минимальный уровень социальных гарантий (ст. 11), но вместе с тем обязывает сами государства, на территории которых применяется «заемный» труд, предоставить «заемным» работникам соответствующую защиту в следующих областях:

- свобода объединений;
- ведение коллективных переговоров;
- минимальная заработная плата;
- продолжительность рабочего времени;
- пособия по социальному обеспечению;
- доступ к профессиональной подготовке;
- безопасность и гигиена труда;
- возмещение ущерба, причиненного в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- возмещение в случае банкротства и защиты требований «заемных» работников;
- охрана материнства и пособие по беременности и родам;
- иные льготы и пособия родителям;
- другие условия.

В качестве одного из основных достижений Конвенции № 181 следует указать также на то, что она рассматривает специализированные агентства по найму как самостоятельных участников трудовых правоотношений наряду с работником и фирмой-заказчиком.

Обратите внимание: нашей стране с ее несовершенным Трудовым кодексом еще далеко до совершенства в вопросах регулирования труда «заемных» работников, о чем далее сказано более подробно.

Сегодня Конвенция № 181 ратифицирована только в 14 странах – участницах МОТ. Россия в их число не входит, несмотря на то, что обсуждения законопроекта о «заемном» труде и о возможности ратификации данной Конвенции идут в Государственной Думе РФ аж с 2004 г.

Российское законодательство о «заемном» труде

Теперь разберемся, существуют ли в российском законодательстве такие понятия, как аутстаффинг, лизинг (аренда) персонала и аутсорсинг персонала.

Аутстаффинг «по-русски»

Слово «аутстаффинг» (out staffing – англ. – вывод персонала вовне) – как это можно заметить, не русское. Этот термин означает выведение персонала за штат компании. Логично предположить, что если язык действующего законодательства русский, то написанное русскими буквами иностранное слово в нем не применяется. Во всяком случае, ни в одном документе из относящихся к нормативным актам авторство Государственной Думы, министерств, ведомств или должностных лиц найти не удалось. Хотя слово «аутстаффинг» нашему государству известно.

Например, в качестве подтверждения этой мысли можно привести письмо Минфина России от 06.11.2008 № 03-03-06/8/618. В этом письме есть фраза:

«В расчет среднесписочной численности работников организации, использующей труд инвалидов, работники, привлеченные по договору аутстаффинга, не включаются».

Значит, аутстаффинг в Российской Федерации применяется, регулируется законом, имеет свою форму договора и она используется. Во всяком случае, аутстаффинг не преследуется по закону. Будем разбираться дальше.

Небольшое отступление (мысли вслух)

Я много думала, почему наш язык полон слов из других языков. И догадалась. В русском языке нужно потратить очень много слов, чтобы точно объяснить, что вы хотите сказать. Проще использовать одно, но иностранное.

С точки зрения русского языка аутстаффинг – это процесс, иначе говоря, бизнес-процесс вывода персонала за штат, оформления по трудовым договорам в штат другой организации и последующего оказания услуг (выполнения работ) этим же персоналом для той организации, за штат которой их вывели. Сложно? Давайте попробуем для наглядности все это нарисовать (рис. 3).



Рис. 3. Процесс реализации договора аутстаффинга.

Итак, что нам дает рисунок? Определить, из каких элементов состоит аутстаффинг, совершенно необходимо не только для понимания того, «что это за зверь», но и чтобы выявить те сферы действующего законодательства, которые «это явление» регулируют (если, конечно, регулируют).

Каким образом можно все это оформить документально, рассмотрим далее¹⁰. Здесь сосредоточимся на возможности существования такого способа отношений с точки зрения российского законодательства.

Элементы аутстаффинга (эпистолярное изложение рис. 3)

Элемент 1. Организация-заказчик выводит свой персонал за штат.

Элемент 2. Организация-аутстаффер принимает персонал, выведенный организацией-заказчиком за штат, в штат своей организации.

Элемент 3. Организация-аутстаффер оказывает организации-заказчику услуги (выполняет работы) силами того персонала, который был сначала выведен за штат организации-заказчика, потом принят в штат организации-аутстаффера.

Теперь детализируем элементы.

Вывод персонала за штат – сфера деятельности трудового законодательства.

Принятие в штат организации-аутстаффера – аналогично.

Оказание услуг (выполнение работ) силами того же персонала – это уже гражданское право в сочетании с трудовым.

Общее оформление отношений между организацией-заказчиком и организацией-аутстаффером – это, разумеется, гражданское право, но так как речь идет о людях, то про трудовое право забывать тоже нельзя.

Итак, что же говорит действующее законодательство?

Основной закон нашей страны – Конституция Российской Федерации.

Приведем из нее две статьи:

«Статья 37

1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Принудительный труд запрещен.

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

«Статья 34.

1. Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской¹¹ и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

2. Не допускается экономическая деятельность, направленная на монополизацию и недобросовестную конкуренцию».

Две процитированные статьи Конституции РФ на самом деле ничего нового или очень важного для нас при рассмотрении вопросов аутстаффинга не содержат. Но они необходимы, чтобы понимать, на каких принципах строится остальное законодательство и из чего следует исходить. Итак, что мы выяснили:

¹⁰ В разделе «Вывод персонала за штат компании-заказчика» содержатся примеры документов, используемых для документального оформления договора аутстаффинга (за исключением самого договора аутстаффинга, которому посвящена глава 6).

¹¹ Статья 2 ГК РФ под предпринимательской деятельностью понимает «самостоятельную, осуществляемую на свой риск деятельность, направленную на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве (в качестве предпринимателей. – Прим. авт.) в установленном законом порядке».

1. Принуждать к труду нельзя. Следовательно, использование труда работника в процессе аутстаффинга возможно только на добровольных началах.

2. Заниматься предпринимательством можно. Следовательно, если гражданское законодательство или иные нормативные акты не содержат запрета на предпринимательскую деятельность именно в области аутстаффинга, то эта форма бизнеса имеет право на существование

Аутстаффинг в гражданском праве Российской Федерации

Далее обратимся к гражданскому законодательству Российской Федерации.

В Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ) нет главы «Аутстаффинг». Поэтому для начала процитируем ст. 421 ГК РФ, которая позволяет *«заключать договор, как предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами».*

Это основа, которая позволяет утверждать, что заключить договор аутстаффинга с точки зрения гражданского законодательства все-таки можно.

Нельзя не обратить внимание также на ст. 422 ГК РФ:

«Договор должен соответствовать обязательным для сторон правилам, установленным законом, и иным правовым актам (императивным нормам), действующим в момент его заключения».

Теперь определимся, что может представлять собой аутстаффинг в разрезе гражданского законодательства. А если конкретно, то что будет написано в предмете договора аутстаффинга. Для этого придется обратиться, как ни странно, к Налоговому кодексу Российской Федерации.

Определения таким понятиям, как товар, работы и услуги, даны в ст. 38 НК РФ:

«3. Товаром для целей настоящего Кодекса признается любое имущество, реализуемое либо предназначенное для реализации. В целях регулирования отношений, связанных с взиманием таможенных платежей, к товарам относится иное имущество, определяемое Таможенным кодексом Российской Федерации.

4. Работой для целей налогообложения признается деятельность, результаты которой имеют материальное выражение и могут быть реализованы для удовлетворения потребностей организации и (или) физического лица.

5. Услугой для целей налогообложения признается деятельность, результаты которой не имеют материального выражения, реализуются и потребляются в процессе осуществления этой деятельности».

А теперь снова посмотрим на схему, приведенную на рис. 3. Итак, что мы видим? В чем предмет сделки? Люди не могут быть предметом сделки, рабовладение, как известно, в нашей стране отменено довольно давно.

Кроме того, люди являются не объектом гражданских прав, а только субъектом. Об этом нам говорят:

– ст. 128 ГК РФ:

«К объектам гражданских прав относятся вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); нематериальные блага».

– ст. 2 ГК РФ:

«Участниками регулируемых гражданским законодательством отношений являются граждане и юридические лица. В регулируемых гражданским законодательством отноше-

ниях могут участвовать также Российская Федерация, субъекты Российской Федерации и муниципальные образования».

Следовательно, аутстаффинг – это не договор купли-продажи.

Согласно ст. 454 ГК РФ:

«По договору купли-продажи одна сторона (продавец) обязуется передать вещь (товар) в собственность другой стороне (покупателю), а покупатель обязуется принять этот товар и уплатить за него определенную денежную сумму (цену)».

Итак, с тем, что договор аутстаффинга – это не разновидность договора купли-продажи товара, а люди – не товар, мы разобрались.

Небольшое отступление

Далеко не все понимают, что под торговлей живым товаром можно понимать не только организацию невольничьих рынков. Или, наоборот, многие трактуют понятие невольничьих рынков слишком широко. Привожу пример. Не так давно вычитываю договор, который мне принесли на экспертизу, и встречаю фразу:

«В случае если в процессе исполнения договора работник организации-исполнителя перейдет на постоянную или временную работу в организацию-заказчика, организация-заказчик обязуется выплатить организации-исполнителю денежную сумму в размере 500 тысяч рублей¹²».

У меня, естественно, возникли сразу два вопроса.

Первый: если организация-заказчик сразу уплатит организации-исполнителю 500 тыс. руб., то забирать можно любого работника?

Второй: почему за всех работников независимо от профессионализма, должности и специализации назначена одна цена?

Внятный ответ на эти вопросы получить так и не удалось, несмотря на то, что мне пытались что-то объяснить про штрафы за сманивание сотрудников, которое неизвестно как доказывать.

Так вот, такие пункты в договоры включать не рекомендуется. Во-первых, они все равно невыполнимы. Никто полмиллиона за обстоятельство, которое нельзя доказать, не отдаст. А во-вторых, это ограничение свободы труда, предусмотренной Конституцией РФ.

Я уже не говорю, что даже в периодической литературе можно встретить фразу типа «Предмет договора аутстаффинга – работники».

Итак, что остается? Если в процессе аутстаффинга осуществляется вывод персонала за штат организации-заказчика, оформление в штат организации-аутстаффера и предоставление организации-заказчику определенных работ или услуг организацией-аутстаффером посредством использования труда тех же самых работников, то предмет договора аутстаффинга можно разделить на две части – услуги по выводу на аутстаффинг и работы или услуги – в зависимости от того, что именно те самые работники делают – ведут бухгалтерию или вытачивают гайки. Понятна мысль?

Посмотрите на рис. 3. Перед тем как организация-аутстаффер начнет оказывать организации-заказчику услуги или выполнять работы, связанные с применением труда работников, этих самых работников надо вывести из штата заказчика и принять к аутстафферу. А это отдельный процесс.

Так что получается? Если процедурой увольнения сотрудников занимается сама организация-заказчик, а потом эти работники сами устраиваются в другую организацию, кото-

¹² Пункт договора цитируется не дословно. На самом деле автор передает только общий смысл – по соображениям конфиденциальности.

рая имеет гражданско-правовой договор с заказчиком на оказание каких-либо услуг или на выполнение работ, то это никакой не аутстаффинг. Аутстаффинг, исходя из определения, – это вывод (процесс вывода) персонала за штат. Следовательно, этот процесс, который должен быть составной частью того комплекса услуг (выполнения работ), который аутстаффер оказывает заказчику. Для наглядности приведем табл. 2.

Таблица 2. **Обязанности сторон договора аутстаффинга.**¹³

Условие договора аутстаффинга	Компания-заказчик	Компания-аутстаффер
Обязанности сторон по договору аутстаффинга	<ul style="list-style-type: none"> • Оплачивает услуги компании-аутстаффера • Осуществляет необходимые действия, способствующие реализации договора аутстаффинга 	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществляет вывод персонала за штат компании-заказчика • Принимает персонал, выведенный за штат компании-заказчика, к себе в штат по трудовым договорам • Оказывает услуги (выполняет работы) в соответствии с условиями договора аутстаффинга силами персонала, выведенного за штат компании-заказчика и принятого на работу в штат компании-аутстаффера

Итак, необходимо усвоить основное. Задачей компании-аутстаффера является не только оказание услуг (выполнение работ) по договору аутстаффинга, но и процесс вывода персонала за штат компании-заказчика. Отообразим это графически (см. рис. 4).

¹³ Методика составления договора аутстаффинга рассмотрена в главе 6. Будут рассмотрены более подробно также обязанности сторон. Здесь вопросы, касающиеся обязанностей сторон по договору аутстаффинга, описываются с целью позволить читателю составить полное представление о том, что такое аутстаффинг в разрезе российского законодательства.

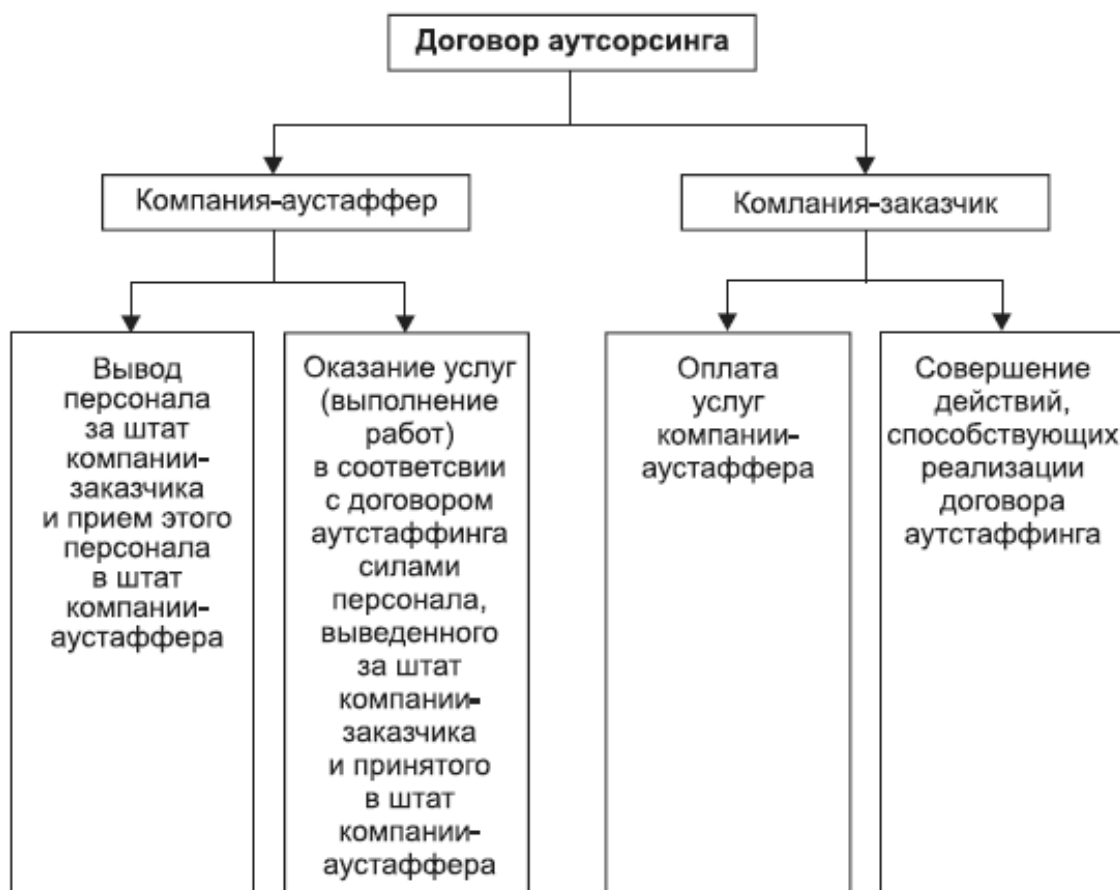


Рис. 4. Составные части деятельности по договору аутстаффинга.

Аутстаффинг в трудовом праве Российской Федерации

Разумеется, на практике персонал сначала выводится за штат компании-заказчика и только потом оформляется в компанию-аутстаффера. Но говорить об этом мы будем в другой последовательности, так как именно такой способ подачи материала, с моей точки зрения, наиболее способствует его пониманию и является наиболее логичным.

Как и в гражданском законодательстве, в трудовом праве понятие «аутстаффинг» отсутствует, т. е. данное слово (или близкое к нему) не встречается. Но, естественно, это не значит, что аутстаффинг (и другие формы использования «заемного» труда) как вид деятельности не может существовать.

Оформление персонала в штат компании-аутстаффера

Чтобы разобраться, как может выглядеть оформление персонала в штат компании-аутстаффера, обратимся к трудовому законодательству, а именно к Трудовому кодексу Российской Федерации (ТК РФ):

статья 2 ТК РФ:

«Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются:

свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирая профессию и род деятельности...».

Итак, труд свободен, как и сказано в Конституции РФ. Но работник может не только свободно выбирать место приложения своих способностей, но и свободно соглашаться на труд. Это важно. Запомним этот момент;

статья 4 ТК РФ:

«Принудительный труд запрещен. Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)...».

Значит, переводить работников на аутстаффинг, угрожая какими-либо санкциями, не следует.

В ТК РФ говорится о принуждении и угрозе исключительно в контексте наказания и принудительного воздействия. А можно ли увольнение отнести к наказаниям и принудительным воздействиям? Это отдельный вопрос, на котором сейчас останавливаться не будем;

важная для нас 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»;

в разрезе аутстаффинга важны правила ст. 16 ТК РФ:

«Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании договора, заключенного 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»;

выделим также ст. 56 ТК РФ:

«Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдая правила внутреннего трудового распорядка, действующего у данного работодателя»;

о содержании трудового договора расскажет ст. 57 ТК РФ:

«В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя – физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей».

Статья длинная, но очень важная. Самое основное в ней то, что в трудовом договоре должна быть четко прописана та функция, которую работник выполняет. Ссылка на какой-либо иной договор недопустима. То есть нельзя написать, что трудовой функцией конкретного работника является оказание услуг (выполнение работ) в соответствии с договором аутстаффинга – т. е. что там велят, то и надо делать. Есть в ст. 57 ТК РФ еще много интересующих нас моментов, и по ходу изложения мы еще к ней вернемся.

Итак, мы разобрались, каким образом должны быть оформлены отношения между работником и организацией-аутстаффером. Подведем краткий итог:

– отношения работника и компании-аутстаффера должны быть оформлены в соответствии с нормами трудового законодательства, т. е. точно так же, как и с любой другой организацией, не занимающейся аутстаффингом;

– при этом работник должен быть принят в штат компании-аутстаффера не «с улицы», а в результате его выведения за штат компании-заказчика.

Для наглядности изобразим это графически (рис. 5).



Рис. 5. Оформление отношений между работником и организацией-аутстаффером.

Выведение персонала за штат компании-заказчика

Выясним, что значит «выведение работников за штат организации-заказчика».

Для начала нам придется вернуться к вопросу о свободе труда. Собственно ради него и приведено так много цитат на данную тему и из Конституции РФ, и из ТК РФ. А мысль проста: работник – не вещь, которую можно просто взять и переместить из одного офиса в другой, он обладает свободой воли.

В разрезе аутстаффинга это означает, что на основании гражданско-правового договора между компанией-заказчиком и компанией-аутстаффером уволить работников, а потом принять на работу в новом месте нельзя. Необходимо учитывать нормы ТК РФ и желание самого работника.

Итак, исходя из определения понятия аутстаффинга, чтобы вывести персонал за штат, прежде надо прервать отношения работников с компанией, в которой они работали, а затем принять их на работу в компанию-аутстаффера. То есть сначала надо прекратить один трудовой договор, а потом заключить другой.

Для наглядности изобразим это графически (рис. 6).

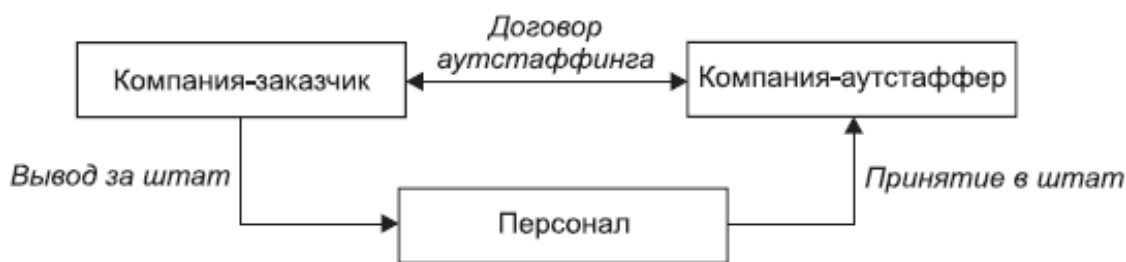


Рис. 6. Процесс вывода персонала за штат компании-заказчика и принятия в штат компании-аутстаффера при реализации договора аутстаффинга.

О том, что отношения с компанией-аутстаффером у работника должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, мы уже говорили. Если просто уволить людей из компании-заказчика и принять в компанию-аутстаффера – это уже не аутстаффинг, так как данные действия не связаны причинно-следственной связью с реализацией данного договора, мы также обсуждали. Осталось решить, какой способ нам предлагает действующее законодательство для того, чтобы можно было и соблюсти условия договора аутстаффинга, и учесть наличие у работника свободы воли и прав, предусмотренных ТК РФ.

О том, как можно прервать отношения с работником, говорит глава 13 ТК РФ, в частности ст. 77:

«Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса);*
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;*
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса);*
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса);*

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 настоящего Кодекса);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Итак, что мы видим в этой статье? Большинство пунктов предполагают «расставание» с работником и отсутствие «интереса» работодателя к его дальнейшей судьбе. То есть после расторжения трудового договора работник покидает организацию и устраивается на другую работу (или не устраивается) независимо от своего бывшего работодателя и не ставя последнего в известность. Поэтому в процессе реализации договора аутстаффинга большинство из этих пунктов использовать нельзя.

Но тем не менее большинство – это не все. Есть еще п. 5 ст. 77 ТК РФ, который корреспондирует со ст. 72.1 ТК РФ:

«Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья».

Основной интерес для нашей темы представляет второй абзац этой статьи, который предусматривает, что если работник попросит, то его можно перевести к другому работодателю. Аналогично ситуация будет выглядеть, если о переводе попросит другой работодатель, а работник согласится.

Но перед тем как подробно рассмотреть этот момент, необходимо обсудить вопрос: какая разница между понятиями «перевод» и «перемещение работников». Дело в том, что здесь очень часто возникает путаница, а при реализации договора аутстаффинга это недопустимо.

Основная разница между этими понятиями состоит в следующем: при переводе условия трудового договора между работником и работодателем меняются, а при перемещении – нет. Необходимость получить согласие работника к числу «разниц» отнести нельзя, так как в нашем случае – это следствие понятия «изменение определенных сторонами условий трудового договора», которое приведено в ст. 72 ТК РФ:

«Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом¹⁴. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме».

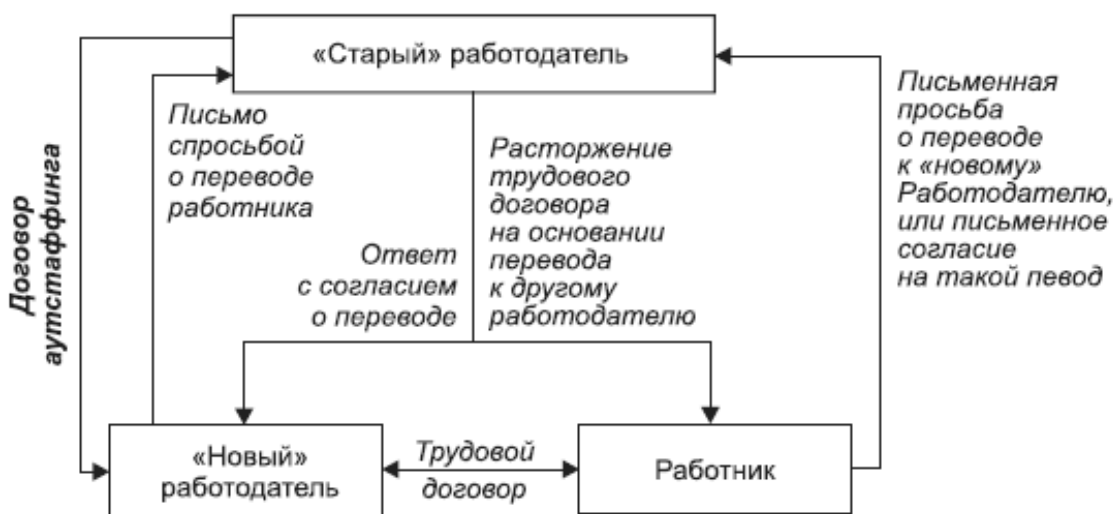


Рис. 7. Технология перевода работника от одного работодателя к другому в соответствии с правилами договора аутстаффинга.

Итак, единственным способом перевести работника от одного работодателя к другому, соблюдая условия, предусмотренные договором аутстаффинга, является перевод работника от одного работодателя к другому по просьбе работника или по просьбе нового работодателя, т. е. в соответствии с правилами ст. 72.1 ТК РФ.

Для наглядности изобразим это графически (рис. 7):

Документальное оформление вывода персонала за штат компании-заказчика и оформление в штат компании-аутстаффера

Теперь необходимо разобраться, каким образом могут быть оформлены документы между компанией-заказчиком и компанией-аутстаффером, регламентирующие перевод работников. Приведем примеры необходимых документов, которыми читатель может воспользоваться на практике.

¹⁴ Нашей темы эти «особые условия» не касаются.

Небольшое отступление

В процессе работы мне довольно часто приходится сталкиваться с выверкой договоров и других документов (в основном это пакеты договоров и других документов, т. е. комплект документов, который является документальным «выражением» определенной хозяйственной ситуации) на соответствие действующему законодательству и экономической сущности сделки, которую клиент собирается заключить или уже заключил.

И здесь встречаются самые различные случаи. Например, сделка заключена на территории Российской Федерации, заказчик и исполнитель – резиденты Российской Федерации, работы будут проводиться на территории Российской Федерации, а вот судиться в случае чего они собираются почему-то в Канаде.

Корень подобных случаев лежит в одном из самых невероятных изобретений человечества – в Интернете. Все такие договоры скачаны оттуда.

По этой причине я хочу обратить внимание читателя на следующее: если вы не хотите оказаться в неприятной ситуации, не надо брать за образцы договоры и другие документы, которые можно найти в Интернете или в печатных сборниках, панaceaей. Ведь каждая хозяйственная ситуация по-своему уникальна. И тот документ, который станет для вас рабочим, должен быть составлен или хотя бы прочитан специалистом.

Вывод персонала за штат компании-заказчика¹⁵

Логично, что процесс вывода персонала за штат компании-заказчика сопровождается составлением ряда документов, имеющих непосредственное отношение к трудовому праву. Так как со способом вывода персонала за штат, предусмотренным действующим законодательством, мы уже разобрались выше, здесь просто перечислим, что это должны быть за документы и в какой последовательности они составляются.

Для лучшего понимания изобразим данную часть документооборота графически (см. рис. 8):

Документ 1. Просьба работника или его согласие на перевод

Слово «просьба» использовано в ст. 72.1 ТК РФ. На самом деле это, конечно, заявление. Этот документ выглядит одинаково независимо от того, предшествует он письму организации-аутстаффера с просьбой о переводе и, следовательно, является согласием на перевод, или является первичным документом в этой цепочке, и представляет собой просьбу о переводе.

Выглядеть заявление может следующим образом:

¹⁵ Обратите внимание: в разделе «Советы кадровика» названия подразделов совпадают с названиями подразделов в разделе «Аутстаффинг по-русски». Это сделано для того, чтобы книгой было удобнее пользоваться.

Генеральному директору
ООО «Ромашка» Петрову П.П.
от бухгалтера Ивановой М.И.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу уволить меня с должности бухгалтера в порядке перевода на должность бухгалтера в организацию ООО «Тюльпанчик».

(подпись) /Иванова М.И./
03.07.2009

Документ 2. Запрос в компанию-аутстаффера о возможности перевода работника

Если заявление работника у организации-заказчика есть, а документального подтверждения от компании-аутстаффера нет, то компания-заказчик не может сделать однозначный вывод о том, что работника туда действительно берут. В этом случае необходимо написать письмо компании-аутстафферу с соответствующим вопросом.

Выглядеть оно может так:

Генеральному директору
ООО «Тюльпанчик» Сидорову А.А.
от генерального директора
ООО «Ромашка» Петрова П.П.

Уважаемый Александр Александрович!

Сотрудница бухгалтерии ООО «Ромашка» Иванова М.И. 03.07.2009 написала заявление с просьбой уволить ее из ООО «Ромашка» в связи с переводом в ООО «Тюльпанчик». В рамках оказания Вашей организацией услуг по Договору № 1/2009 от 12.01.2009 (договор аутстаффинга) прошу Вас сообщить следующую информацию: действительно ли ООО «Тюльпанчик» планирует заключить договор с бухгалтером Ивановой М.И. после перевода указанной сотрудницы из ООО «Ромашка» в ООО «Тюльпанчик» в рамках оказания услуг по договору аутстаффинга.

С уважением,

Генеральный директор
ООО «Ромашка» _____ /Петров П.П./
(подпись) 03.07.2009

Необходимо отметить, что текст письма в данном случае является примерным. Главное здесь – суть. Компания-заказчик должна убедиться, что в рамках оказания услуг по договору

аутстаффинга его работник будет принят на работу в компанию-аутстаффера, а не окажется на улице.

Оптимизация персонала и решение вопроса о том, кто из сотрудников переходит в другую компанию, а кто – нет, относится к компетенции компании-заказчика. Аутстаффер не вправе выбирать, кого они возьмут, а кого – нет.

Документ 3. Письмо организации-аутстаффера

Переводить работника в другую организацию, не имея на руках подтверждения того, что его туда возьмут, нельзя даже в том случае, если данные действия производятся на основании существующего договора аутстаффинга. Поэтому компания-заказчик должна получить от компании-аутстаффера письмо, содержащее просьбу о переводе конкретного работника. Разумеется, в этом письме можно указать списком и весь состав работников, которых переводят в другую организацию.

Выглядеть это письмо может так:

Генеральному директору
ООО «Ромашка» Петрову П.П.
от генерального директора
ООО «Тюльпанчик» Сидорова А.А.

Уважаемый Петр Петрович!

В рамках оказания Вашей организации услуг по договору № 1/2009 от 12.01.2009 года (договор аутстаффинга) прошу Вас уволить с должности бухгалтера Иванову М.И. в порядке перевода в ООО «Тюльпанчик» на должность бухгалтера по правилам п. 5 ст. 77 ТК РФ.

С уважением,

Генеральный директор ООО
«Тюльпанчик»

_____ (подпись)

/Сидоров А.А./
03.07.2009

Форма письма, как и в случае запроса (документ 2), является примерной. Главное – его суть: компания-аутстаффер хочет принять на работу сотрудника, работающего в компании-заказчике.

После того как компания-заказчик получит такое письмо от компании-аутстаффера идти на попятный уже нельзя. Работника придется брать, и такая обязанность будет действовать для аутстаффера в течение месяца. Разумеется, свои хитрости возможны, но право на трудоустройство у работника все же будет.

Документ 4. Приказ об увольнении

Теперь, когда у компании-заказчика есть заявление работника и письмо от компании-аутстаффера, можно издавать приказ об увольнении сотрудника.

Приказ издается индивидуально на каждого работника.

Выглядеть он должен так:

Унифицированная форма № Т-8
Утвержденная постановлением
Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

<i>ООО «Ромашка»</i> наименование организации	Форма по ОКУД	Код
	по ОКПО	0301006
		11543276

Номер документа	Дата составления
<i>26-К</i>	<i>03.07.2009</i>

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником
(увольнение)

Прекратить действие трудового договора от 12 марта 2000 года № 34.
Уволить 20 июля 2009 года

Табельный номер
11

Иванова Мария Ивановна
(фамилия, имя, отчество)

бухгалтерия
структурное подразделение

бухгалтер
должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации
в порядке перевода в ООО «Тюльпанчик» по пункту 5 статьи 77 Тру-
дового кодекса Российской Федерации
основания прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

Основание

(документ, номер, дата)

заявление Ивановой М.И. от 03.07.2009 года и Письмо ООО «Тюльпанчик от 03.07.2009

Руководитель организации директор Петров Петров П.П.
должность подпись расшифровка подписи

С приказом (распоряжением) Иванова «03» июля 2009 г.
 ознакомлен подпись дата

Мотивированное мнение выборного профсоюзного органа в письменной форме (от « » _ 2009 г. № _____) рассмотрено.

Документ 4. Трудовая книжка

В последний день работы компания-заказчик должна выдать работнику, который переходит в компанию-аутсорсера, трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.

В трудовой книжке запись может выглядеть следующим образом:

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
....
02	20	07	2009	Уволен в связи с переводом в ООО «Тюльпанчик», пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 03.07.2009 № 26-К
....

Прием персонала в штат компании-аутстаффера

Точно так же, как и в предыдущем случае, здесь мы опишем документы, необходимые для оформления работника в штат компании-аутстаффера.

Для начала изобразим эту ситуацию графически (рис. 9).



Рис. 9. Документооборот при приеме персонала в штат компании-аутстаффера в процессе реализации договора аутстаффинга.

Документ 1. Заявление работника о приеме на работу в порядке перевода от другого работодателя

Несмотря на то что ранее компания-аутстаффер писала письмо прежнему работодателю конкретного работника с просьбой о переводе, она обязана также получить заявление о приеме на работу от самого работника. Основа этого действия лежит в уже упомянутой нами ранее свободе труда. Ведь новый работодатель теперь не может передумать и вынужден предоставить работнику рабочее место, а вот у самого работника такое право есть.

Выглядеть заявление может так:

Генеральному директору
ООО «Тюльпанчик» Сидорову А.А.
от Ивановой М.И.

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня на работу в ООО «Тюльпанчик» на должность бухгалтера в порядке перевода с должности бухгалтера в ООО «Ромашка».

(подпись)

/Иванова М.И./
03.07.2009

Документ 2. Трудовой договор

После того как компания-аутстаффер получит от работника заявление о приеме на работу, она должна подписать с ним трудовой договор. Этот договор ничем не будет отличаться от обычных трудовых договоров, за исключением двух особенностей:

- срок договора должен совпадать со сроком договора аутстаффинга;
- должностные обязанности должны отвечать той части предмета договора аутстаффинга, в которой говорится, какие именно услуги оказывает аутстаффер заказчику или какие работы выполняет.

Для понимания этих особенностей именно здесь хочется обратить внимание читателя на следующее.

Сроки трудового договора и договора аутстаффинга должны совпадать. Это следует из сути аутстаффинга: персонал переводится для выполнения определенных работ или оказания услуг. Следовательно, если договор аутстаффинга закончится и не будет пролонгирован компанией-заказчиком, основания для продолжения трудовых отношений между работником и компанией-аутстаффером также перестанут существовать. В этом случае трудовые договоры должны быть либо прекращены, либо перезаключены с учетом, что теперь эти работники являются просто персоналом компании, а не персоналом компании-аутстаффера в рамках договора аутстаффинга.

Должностные обязанности работника должны отражать предмет договора аутстаффинга, так как на работу он принимается в целях оказания именно этих услуг или для выполнения именно этих работ.

Трудовой договор с работником может выглядеть примерно так:

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ

г. Москва

«21» июля 2009 г.

ООО «Тюльпанчик» в лице генерального директора Сидорова А.А., именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и гражданка Иванова Мария Ивановна, именуемая в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий Контракт о нижеследующем:

Статья 1.

1. Настоящий Контракт регулирует трудовые и иные отношения между Работодателем и Работником.

2. Работа по данному Контракту является основным местом работы Работника.

Статья 2.

1. Работник принимается на работу в качестве бухгалтера.

2. Работник подчиняется непосредственно главному бухгалтеру.

3. Работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, приказы и распоряжения своего руководителя;
- подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия;
- бережно относиться к имуществу предприятия;
- правильно и по назначению использовать переданное ему для работы оборудование, приборы, материалы и т. п.

Статья 3.

1. Работодатель обязуется обеспечивать Работника работой (материалами, оборудованием, заданием и т. д.) в соответствии с его специальностью и квалификацией. Время простоя не по вине Работника, если он предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного Работнику разряда.

2. В случае простоя Работодатель имеет право перевести Работника с учетом его специальности и квалификации на другую работу на этом же предприятии на все время простоя либо на другое предприятие в той же местности на срок до одного месяца.

3. Перевод Работника на неквалифицированную работу не допускается.

4. Работодатель обязуется создать Работнику здоровые и безопасные условия труда.

Статья 4.

Работнику устанавливается испытательный срок —.

Статья 5.

1. Местом постоянной работы Работника является Москва, Проспект Мира, д. 342, офис 23.

2. Работник может направляться в служебные командировки с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Статья 6.

1. Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату в размере 30 000 руб. в месяц.

2. Работнику также устанавливаются:

– надбавка в размере – руб. ежемесячно;

– премия в размере – руб. ежемесячно (ежеквартально) при условии;

– вознаграждение по итогам годовой работы в размере – руб.

при условии .

3. Заработная плата выплачивается не позднее 15-го числа каждого месяца.

Статья 7.

1. Вариант А. Для Работника устанавливается 8-часовой рабочий день с 09 до 18 часов.

2. Работник может привлекаться к сверхурочным работам в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Статья 8.

Работнику устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота и воскресенье.

Статья 9.

Работа в выходные и праздничные дни производится по договоренности между сторонами и с оплатой или с предоставлением отгулов.

Статья 10.

1. Работнику предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

2. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков на предприятии либо в любое время в течение рабочего года по соглашению сторон.

3. Ежегодный отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев со дня заключения контракта.

4. С согласия Работодателя Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, если это не отразится на нормальной работе предприятия.

Статья 11.

1. Настоящий Контракт заключен на срок один год, с «21» июля 2009 г. по «21» июля 2010 г.

2. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 12.

Договор может быть прекращен или расторгнут в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством. Увольнение без законного основания влечет

за собой восстановление Работника на прежней работе с выплатой ему заработной платы за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

Статья 13.

1. На Работника полностью распространяются льготы и гарантии, установленные для работников данного предприятия (организации) действующим законодательством, отраслевыми нормативными актами и коллективным договором.

2. Специалист подлежит социальному и медицинскому страхованию в порядке и на условиях, установленных для рабочих и служащих государственных предприятий.

Статья 14.

Ущерб, нанесенный Работником предприятию, подлежит возмещению в соответствии с действующим законодательством.

Статья 15.

Ущерб, нанесенный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с действующим законодательством.

Статья 16.

Денежные доходы Работника подлежат индексации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 17.

1. В случае возникновения между сторонами спора он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

2. Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Статья 18.

Настоящий Контракт составлен в двух экземплярах. Первый экземпляр находится у Работодателя, второй экземпляр находится у Работника.

РАБОТНИК

РАБОТОДАТЕЛЬ

Ф.И.О.

Иванова М.И.

Паспорт серия _____

№ ___ выдан _____

прописан по адресу _____

Наименование предприятия

ООО «Тюльпанчик»

Адрес: Москва, Проспект Мира, д. 342, офис 23

Генеральный директор

Сидоров А.А.

_____(подпись)

_____(подпись)

М.П.

Документ 3. Приказ о приеме на работу в порядке перевода

После того как компания-аутстаффер подписала с работником трудовой договор, она должна издать приказ о приеме его на работу.

Выглядеть он может примерно так:

Унифицированная форма № Т-1
Утвержденная постановлением
Госкомстата РФ
от 5 января 2004 г. № 1

<i>ООО «Тюльпанчик»</i>	Форма по ОКУД	Код
	по ОКПО	0301001
		15382732

наименование организации

Номер документа	Дата составления
<i>1-ис</i>	<i>21.07.2009</i>

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником
(увольнении)

Принять на работу с 21.07.2009 по 21.07.2010

Табельный номер
<i>37</i>

Иванова Мария Ивановна

(фамилия, имя, отчество)

бухгалтерия

структурное подразделение

бухгалтер

должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации

в порядке перевода из ООО «Ромашка» по пункту 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации

основания прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)

С тарифной ставкой (окладом) 30 000 рублей 00 копеек

Надбавкой ___ рублей ___ копеек

С испытательным сроком ___

Основание

(документ, номер, дата)

Трудовой договор № 11 от 21.07.2009

Руководитель организации	<u>генеральный директор</u> должность	_____	<u>/Сидоров А.А./</u> расшифровка подписи
		личная подпись	

С приказом (распоряжением) ознакомлен	<u>Иванова</u> личная подпись	<u>«21» июля 2009 г.</u> дата
--	----------------------------------	----------------------------------

Документ 4. Запись в трудовую книжку

После того как подписан трудовой договор и издан приказ о приеме на работу, в трудовую книжку работника должна быть внесена соответствующая запись.

Выглядеть она должна примерно так:

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, о переводах на другую работу и об увольнении (с указанием причин и со ссылкой на статью, пункт закона)	На основании чего внесена запись (документ, его дата и номер)
	число	месяц	год		
1	2			3	4
....
03	21	07	2009	Принят на работу в связи с переводом из ООО «Ромашка», пункт 5 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 21.07.2009 № 1-пс
....

Итак, в этом разделе рассмотрены особенности оформления работников в штат компании-аутстаффера и вывода персонала за штат компании-заказчика. Разумеется, это не все документы, которые придется оформлять сотрудникам кадровых служб обеих компаний. Есть еще личные карточки работников и многое другое. Но останавливаться на них мы сейчас не будем. Наша цель – дать общее представление о том, что такое аутстаффинг с точки зрения трудового права. Надеюсь, оно у вас появилось.

Теперь пришло самое время подвести итоги, сделать некоторые выводы и переходить к рассмотрению иных форм и видов заемного труда.

Краткие итоги для тех, у кого нет времени на чтение

Я прекрасно понимаю, что мои читатели – люди занятые и далеко не всегда у них есть возможность прочитать книгу целиком. Поэтому я считаю логичным дать в конце каждой главы краткие выводы из того, с чем ознакомились имеющие время читатели. Однако «ско-рочтение» выводов может иметь неприятные последствия, например, неверное понимание сути аутстаффинга. А это значит, что те десять минут, которые читатель затратил на ознакомление с краткими выводами, он провел зря, и не просто зря, а с явным вредом для себя. Но будем надеяться, что эти краткие выводы все же принесут пользу.

Краткие выводы:

1. Аутстаффинг – оформление персонала, выведенного за штат компании-заказчика, в штат компании-аутстаффера, в целях оказания услуг или выполнения работ по договору аутстаффинга

2. С гражданско-правовой точки зрения предмет договора аутстаффинга можно разделить на две части:

1) вывод персонала за штат компании-заказчика и оформление в штат компании-аутстаффера;

2) оказание определенных услуг или выполнение работ компанией-аутстаффером для компании заказчика силами того персонала, который был выведен за штат компании-заказчика и принят в штат компании-аутстаффера. В качестве «активной» стороны процесса и в том и в другом случае выступает компания-аутстаффер.

3. К отношениям в области аутстаффинга следует применять нормы трудового права, так как этот вид организации бизнеса напрямую связан с работниками (людьми). Здесь необходимо иметь в виду следующее:

– работники не являются предметом договора аутстаффинга;

– при переводе работников из компании-заказчика в компанию-аутстаффера необходимо иметь в виду, что труд по правилам Конституции РФ и ТК РФ, свободен;

– оформление увольнения и приема на работу должно подчиняться требованиям ТК РФ;

– для того чтобы процесс вывода персонала за штат компании-заказчика и прием в штат компании-аутстаффера соответствовал сути аутстаффинга следует делать это по правилам п. 5 ст. 77 ТК РФ (перевод работника к другому работодателю по его просьбе или с его согласия).

4. Если приведенные выше выводы – это единственное, что вы прочли в этой главе и сейчас задаете вопрос «О чем идет речь?», вам все-таки нужно прочесть главу целиком.

Лизинг (аренда) персонала по-русски

В практике очень часто приходится сталкиваться с тем, что лизингом или арендой персонала называют все, что связано с выполнением работ не своими силами. В одну кучу валят аутсорсинг, аутстаффинг, подряд, даже временных работников. Поэтому, я считаю, что необходимо разобраться, причем сделать это доказательно, что же представляет собой лизинг или аренда персонала и вообще может ли такое явление существовать в нашей стране, исходя из действующего законодательства и бизнес-реалий.

Для начала приведем несколько определений понятия лизинга (аренды) персонала, которые дают разные авторы. Это необходимо для того, чтобы разобраться, что же российский бизнес понимает под термином «лизинг».

Небольшое отступление

Разобраться в проблеме, что и кто понимает под тем или иным названием, необходимо. Наше законодательство несовершенно и порой понять из него, что правильно, а что – нет, невозможно. Об этом вам скажет любой работник консалтинга. Вопрос «Как ты думаешь, что клиент имеет в виду, когда говорит...?» – один из самых ходовых в этой сфере бизнеса. С чем только ни приходилось сталкиваться! Подряд называли аутсорсингом, налоговый учет – финансовым учетом, управленческий учет – учетом для руководителя, систему риск-менеджмента сводили исключительно к налоговым рискам и пр. Поэтому на стадии заключения договора всегда надо сначала договариваться о терминологии.

Итак, в трех разных источниках даны такие определения:

в книге «Аутсорсинг. Аренда персонала» под общей редакцией Ю.Л. Фадеева:

«Суть договора аренды персонала заключается в следующем: организация-работодатель, в штате которой числится персонал определенной категории (организация-аутсорсер¹⁶), «предоставляет» указанный персонал организации (организация-аказчик) для участия в производственном процессе, управлении производством либо для выполнения иных функций, связанных с производством. То есть аутсорсер не принимает на себя обязательств по оказанию каких-либо услуг. Единственной его обязанностью является предоставление заказчику квалифицированного персонала для совместной работы с персоналом заказчика аналогичной квалификации.

Иначе говоря, содержанием договора аренды персонала является именно предоставление работников, а не оказание каких-либо услуг».

словаре «Бухгалтерский учет, налоги, хозяйственное право»:

«В соответствии с договором на предоставление персонала одна сторона (исполнитель) обязуется предоставить квалифицированный персонал другой стороне (заказчику). Предоставленный персонал выполняет работу у заказчика. Исполнитель, как правило, несет ответственность только за предоставление квалифицированного персонала, но не за результат выполнения предоставленным персоналом определенных функций. Работодателем для лиц, осуществляющих работу по такому договору, остается исполнитель. Договор на предоставление персонала следует отличать от договора по подбору персонала¹⁷.

¹⁶ Непонятно, если речь идет о компании-аутсорсере, то, наверное, должен быть договор аутсорсинга, а не аренды персонала. Это все-таки несколько разные вещи. Да и исходя из процитированного текста это никак не аутсорсинг.

¹⁷ Согласна на 100%!

Договор на предоставление персонала фактически является договором аренды работников. Непосредственно Гражданским кодексом РФ этот вид договора не определен».

в словаре по экономике и финансам «Глоссарий. ру»:

«Лизинг персонала – форма изменения численности персонала, при которой самостоятельная фирма-кредитор передает на определенный срок одного или нескольких своих сотрудников, с которыми она имеет трудовой договор, в распоряжение другой фирмы-заемщика, обязуя этих сотрудников в течение срока «аренды» работать на фирме-заемщике. При этом заключенный работниками с фирмой-кредитором трудовой договор сохраняет силу».

Этих трех цитат достаточно, чтобы составить представление о том, что же наш бизнес понимает сегодня под лизингом (арендой) персонала.

Для наглядности покажем это графически (рис. 10).

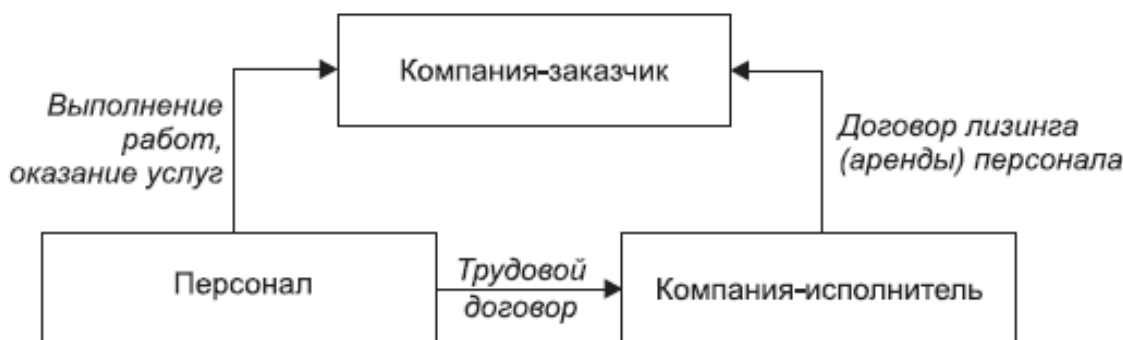


Рис. 10. Отношения, возникающие в процессе реализации договора лизинга (аренды) персонала.

Не кажется ли вам в этой схеме что-то странным истораживающим? Если нет, то разберем эту схему по составным частям.

Начнем с трудового договора. Итак, исходя из определений лизинга (аренды) персонала работник заключает трудовой договор с компанией-исполнителем, а трудовые функции исполняет у компании-заказчика. При этом договор лизинга (аренды) персонала не определяет, о какой именно трудовой функции идет речь, так как предметом этого договора является непосредственно персонал.

Придется теперь вернуться к некоторым статьям ТК РФ:

ст. 16 ТК РФ;

ст. 56 ТК РФ;

ст. 56 ТК РФ;

Таким образом, из трудового договора работника должно быть ясно, чем именно он будет заниматься на своем рабочем месте. А как компания-заказчик может гарантировать работнику, что он будет делать именно то, что сказано в трудовом договоре, а не что-то другое, если договор лизинга (аренды) персонала предполагает в качестве предмета сам персонал, а не те услуги или работы, которые он может оказывать? Ответ простой: никак.

Теперь обратимся к ГК РФ. И начнем, разумеется, с понятий лизинга и аренды.

Статья 606 ГК РФ:

«По договору аренды (имущественного найма) арендодатель (наймодатель) обязуется предоставить арендатору (нанимателю) имущество за плату во временное владение и пользование или во временное пользование».

Статья 607 ГК РФ:

«1. В аренду могут быть переданы земельные участки и другие обособленные природные объекты, предприятия и другие имущественные комплексы, здания, сооружения, оборудование, транспортные средства и другие вещи, которые не теряют своих натуральных свойств в процессе их использования (непотребляемые вещи)».

Теперь посмотрим, что собой представляет лизинг. Начнем с того, что лизинг – это финансовая аренда, что само по себе в сочетании со словом персонал выглядит удивительно.

Определение понятия «лизинг» дает ст. 665 ГК РФ:

«По договору финансовой аренды (договору лизинга) арендодатель обязуется приобрести в собственность указанное арендатором имущество у определенного им продавца и предоставить арендатору это имущество за плату во временное владение и пользование для предпринимательских целей. Арендодатель в этом случае не несет ответственности за выбор предмета аренды и продавца.»

Договором финансовой аренды может быть предусмотрено, что выбор продавца и приобретаемого имущества осуществляется арендодателем.»

Что такое предмет договора лизинга определяет ст. 666 ГК РФ:

«Предметом договора финансовой аренды могут быть любые непотребляемые вещи, используемые для предпринимательской деятельности, кроме земельных участков и других природных объектов.»

Итак, речь идет о непотребляемых вещах. Разберемся, что понимает под этим гражданское законодательство, учитывая, что в ГК РФ такое определение отсутствует.

Словарь по экономике и финансам «Глоссарий. ру»:

«Непотребляемая вещь – вещь, которая изнашивается при использовании, но не теряет существенных первоначальных свойств в течение значительного времени: машина, жилое строение и т. д. Непотребляемые вещи могут быть предметом договоров имущественного найма и безвозмездного пользования».

В любом случае речь идет о вещах. Более того, как при аренде, так и при лизинге предмет является объектом гражданских прав.

Большой юридический словарь:

«Вещь – в праве предмет внешнего (материального) мира, находящийся в естественном состоянии в природе или созданный трудом человека; основной объект имущественного правоотношения. В гражданском праве деньги и ценные бумаги также признаются вещами».

Обратите внимание на противопоставление человек – вещь в последней цитате.

Малый энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона:

«Вещь – 1), филос., в широком смысле все, что имеет действительное и самостоятельное (физически или метафизически) существование. В тесном смысле В. есть предмет неодушевленный и пассивный, представляющий противоположность существу одушевленному и активному. – Вещь в себе – термин, введенный Кантом (Ding an sich) для обозначения непознаваемой подлинной сущности всякого бытия, того нечто, что лежит в основе всех явлений и обуславливает получаемые нами впечатления, причем оно вполне независимо от познающего субъекта и от условий его познания; 2) юридич. В. соответствует res римского права; это всякий предмет, существующий как физическое тело, доступный для человеческого обладания. В русском законодательстве термину В. соответствует «имущество», хотя закон иногда говорит и о вещах, разумея под ними движимости».

Итак, исходя из приведенных определений человек быть вещью никак не может.

Небольшое отступление

Наверное вам, как и мне, рассуждение о том, является ли человек вещью кажется нелепым. Но обойтись без этого нельзя, иначе не

разобраться, может ли человек быть предметом договора аренды или лизинга.

Зато вещи точно являются объектами гражданских прав. Об этом нам говорит ст. 128 ГК РФ:

«К объектам гражданских прав относятся вещи, включая деньги и ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права; работы и услуги; охраняемые результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации (интеллектуальная собственность); нематериальные блага».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.