

# ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

И. С. Цыпкина\*

## Регулирование труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала

**Аннотация.** В данной статье анализируется новая глава Трудового кодекса РФ, касающаяся особенностей регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала. В публикации рассматриваются существенные условия, которые необходимо указать в гражданско-правовом договоре между юридическими и физическими лицами, а также те условия, которые должны быть включены в содержание трудового договора между работником и работодателем, направляющим его к другому работодателю (принимающей стороне) и дополнительного соглашения к этому договору.

В работе также отмечаются недостатки действующего трудового законодательства в области регулирования труда направляемых работников (нерешенность вопросов — о сроке предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника до окончания срока выполнения работы; о порядке (и самой возможности) работодателя (принимающей стороны) перевести направленного работника на другую работу в случае аварии, катастрофы и пр.; о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора).

**Ключевые слова:** нерешенные вопросы, особенности регулирования труда, работники, договор о предоставлении труда, частное агентство занятости, аффилированное лицо, существенные условия договора, принимающая сторона, работодатель, гражданско-правовой договор, трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору.

DOI: 10.17803/1994-1471.2017.76.3.160-167

**Д**о 1 января 2016 г. в отечественном законодательстве не применялся термин «заемный труд», тогда как в практике

ской деятельности он был достаточно распространен (например, заключались договоры аутстаффинга и аутсорсинга). В настоящее время

---

© Цыпкина И. С., 2017

\* Цыпкина Ирина Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

i\_c\_tcipkina@mail.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

мя, согласно ст. 56.1 ТК РФ, заемный труд (под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника) запрещен. Между тем главой 53.1 ТК РФ регулируется труд лиц, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам, что по своей сути также является заемным трудом. Однако в главе установлены определенные ограничения, касающиеся возможности заключения договора о предоставлении персонала. Прежде всего, эти ограничения касаются субъектов, которые вправе заключать такой договор. Исходя из ст. 341.1 ТК РФ, его может заключить частное агентство занятости или другое юридическое лицо, в том числе иностранное, и их аффилированные лица (за исключением физических лиц).

В соответствии со ст. 18.1 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»<sup>1</sup> частные агентства занятости — юридические лица, зарегистрированные на территории РФ и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, проводимую уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

Согласно не ратифицированной Россией Конвенции МОТ 1997 г. № 181 «О частных агентствах занятости» «частное агентство занятости» означает любое физическое или юридическое лицо, не зависимое от государственных органов, которое предоставляет одну или более из следующих услуг на рынке труда:

- а) услуги, способствующие увязыванию предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;
- б) услуги, состоящие в найме работников в целях предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть фи-

зическим или юридическим лицом (далее именуемая «предприятие-пользователь»), и устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение;

- в) другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, такие как предоставление информации, но не имеющие целью увязывание конкретных предложений рабочих мест и заявок на них (ст. 1). Таким образом, определение частного агентства занятости по российскому законодательству уже, чем приведенное в Конвенции, и речь идет только о частных агентствах занятости, прошедших аккредитацию<sup>2</sup>.

В статье 18.1 «О занятости населения в Российской Федерации» указано, что осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), кроме частных агентств занятости, вправе юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), если работники с их согласия направляются временно:

- к юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;
- юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверяемых акциями такого акционерного общества;
- юридическому лицу, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

В статье 4 Закона РСФСР от 22.03.1991 № 948-1 «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках»<sup>3</sup> аффилированные лица определены как физические (лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное

<sup>1</sup> СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.

<sup>2</sup> Требования к аккредитации содержатся в п. 6 ст. 18.1 Закона о занятости населения. С 01.01.2016 по 28.12.2016 (то есть за год действия данной нормы) аккредитовано было 546 частных агентств занятости (см. Реестр аккредитованных частных агентств занятости // <https://www.rostrud.ru/opendata/7712345678-chaz/table.html>).

<sup>3</sup> Бюллетень нормативных актов. 1992. № 2—3.

физическое лицо; юридическое лицо, в котором данное физическое лицо имеет право распоряжаться более чем 20 процентами общего количества голосов, приходящихся на голосующие акции либо составляющие уставный или складочный капитал вклады, доли данного юридического лица) и юридические лица (например, член его Совета директоров (наблюдательного совета) или иного коллегиального органа управления, член его коллегиального исполнительного органа, а также лицо, осуществляющее полномочия его единоличного исполнительного органа; лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо, и т.д.).

В соответствии со ст. 53.2 ГК РФ под аффилированностью понимаются отношения связанности между лицами, в зависимости от которых наступают определенные правовые последствия. Как указывает О. А. Олейникова, «определение в российском праве аффилированности посредством связанности, несомненно, новый подход к пониманию данного явления»<sup>4</sup>.

Следует согласиться с мнением В. В. Тихомирова о том, что классификатором аффилированности по Гражданскому кодексу являются отношения связанности, природа которых законодателем не определяется<sup>5</sup>. Таким образом, существует нечеткость в отношении определения тех организаций, которые помимо частных агентств занятости могут направлять работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю.

Так, в структуре Главного управления по обслуживанию дипломатического корпуса МИД РФ действует филиал — «Инпредкадры», который более 20 лет предоставляет услуги свыше чем 500 дипломатическим миссиям, иностранным коммерческим представительствам и занимается подбором для них высококвалифицированных специалистов и обслуживающего

персонала по любым профессиям. Услуги по организации трудоустройства граждан к иностранным нанимателям в г. Москве этот филиал оказывает, основываясь на постановлении Совмина СССР от 19.05.1988 № 640 «О мерах по улучшению обслуживания дипломатических и других иностранных представительств в СССР»<sup>6</sup>. Обозначает ли то, что введение определенных ограничений, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и Законом о занятости населения, коснется и таких важных политических вопросов, как оказание помощи иностранным государствам?

Следует согласиться с мнением А. М. Куренного о том, что сегодняшняя редакция ТК РФ практически блокирует многие достаточно традиционные сферы применения заемного труда (прежде всего клининговые услуги, привлечение охранников и ряд других видов деятельности). Эти вопросы также требуют своего решения<sup>7</sup>.

Следующее ограничение касается оснований направления работников к другому работодателю (принимающей стороне) и его сроков. Такое направление осуществляется только в трех случаях. Один из них касается выполнения временной работы у работодателя — физического лица в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства. Другие два предусмотрены для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, и для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Последние два случая подразумевают обязательное заключение срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

Помимо этого, как верно указывает Л. А. Тихомирова, законодатель выделил три категории работников (лиц, обучающихся по очной форме обучения; одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолет-

<sup>4</sup> Олейникова О. А. Новеллы законодательного регулирования и пути дальнейшего развития отношений аффилированности в российском праве // Конкурентное право. 2016. № 4.

<sup>5</sup> Тихонов В. В. Отношения связанности лиц в корпоративных правоотношениях на примере «аффилированности» // Юрист. 2016. № 6.

<sup>6</sup> СПС «КонсультантПлюс».

<sup>7</sup> Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: монография / Э. Н. Бондаренко, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина и др. ; под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016.

них детей; лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы), ищущих временную работу в целях временного трудоустройства, которые могут быть направлены на работу к принимающей стороне не только в перечисленных выше случаях, но также в иных случаях, когда допускается заключение срочных трудовых договоров<sup>8</sup>.

Не допускается направление работников к другому работодателю в целях:

- 1) замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны;
- 2) выполнения работ в случае простоя, осуществления процедуры банкротства принимающей стороны, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников принимающей стороны;
- 3) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы, в том числе замены работников, временно приостановивших работу в связи с задержкой выплаты им заработной платы на срок более 15 дней;
- 4) выполнения работ на объектах, отнесенных к опасным производственным объектам I и II классов опасности, если работников направляет частное агентство занятости;
- 5) выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, если работников направляет частное агентство занятости;

- б) замещения отдельных должностей в соответствии со штатным расписанием принимающей стороны, если наличие работников, замещающих соответствующие должности, является условием получения принимающей стороной лицензии или иного специального разрешения на осуществление определенного вида деятельности, условием членства в саморегулируемой организации или выдачи саморегулируемой организацией свидетельства о допуске к определенному виду работ, если работников направляет частное агентство занятости;
- 7) выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река — море) плавания, если работников направляет частное агентство занятости.

Между частным агентством и принимающей стороной заключается гражданско-правовой договор. Существуют различные мнения ученых по вопросу о правовой природе этого договора, а также о том, полностью ли он подпадает под признаки договора о возмездном оказании услуг<sup>9</sup>. Решения судебных органов по этому вопросу также разнообразны. В ряде случаев арбитражные суды считали такие договоры либо договорами подряда<sup>10</sup>, либо договорами смешанного характера<sup>11</sup>. Однако, как представляется, для регулирования труда направленных работников правовая природа данного гражданского договора не имеет значения. В любом случае стороны вправе заключать гражданско-правовой договор как

<sup>8</sup> Тихомирова Л. А. Возможность и пределы выполнения работ на опасных производственных объектах по договору о предоставлении труда работников (персонала) и осуществления деятельности в области промышленной безопасности по гражданско-правовому договору // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>9</sup> Чукреев А. А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // СПС «КонсультантПлюс»; Нуртдинова А. Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. 2004. № 9. С. 27; Чесалина О. В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // СПС «КонсультантПлюс»; Коришнова Т. Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // СПС «КонсультантПлюс».

<sup>10</sup> См., например, постановление ФАС Поволжского округа от 28.08.2007 по делу № А55-19680/2006-48// СПС «КонсультантПлюс».

<sup>11</sup> В Определении ВАС РФ от 08.11.2012 № ВАС-13993/12 по делу № А34-3750/2010 указано, что договор между ООО «Роса-1» и ООО «Мехмонтаж» о направлении бригады в составе аттестованных специалистов для строительства объекта содержит в себе элементы договора оказания услуг в части предоставления персонала и договора подряда в части выполнения работ. Аналогичный вывод содержится в постановлении ФАС Уральского округа от 29.01.2013 № Ф09-13204/12 по делу № А60-29248/2011 // СПС «КонсультантПлюс».

предусмотренный, так и не предусмотренный законом или иными правовыми актами согласно ст. 421 ГК РФ.

Исходя из ст. 432 ГК РФ, гражданско-правовой договор считается заключенным, если между сторонами достигнуто соглашение по всем существенным условиям договора, к которым в исследуемом случае относятся условия о предмете договора и те условия, которые указаны в Трудовом кодексе Российской Федерации и Законе «О занятости населения в Российской Федерации»:

- срок, на который предоставляется труд работников;
- условие о соблюдении принимающей стороной обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда;
- условие о выполнении работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, к которому они направлены;
- условия оплаты труда, которые должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию;
- условие о субсидиарной ответственности принимающей стороны (по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику).

Кроме того, к договору должен быть приложен список направляемых работников<sup>12</sup>.

В этом договоре должно быть указано также, что направляющая сторона обязана осуществлять контроль за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

Кроме того, в силу ст. 432 ГК РФ все те условия, относительно которых между сторонами достигнуто соглашение, также будут являться существенными.

Помимо заключения гражданско-правового договора между направляющей и принимающей стороной, с каждым направляемым работником должен быть заключен трудовой договор и к нему дополнительное соглашение.

Представляется, что в действующем трудовом законодательстве нечетко решены (или вовсе не решены) многие вопросы, связанные именно с регулированием трудовых отношений направляемых работников.

В статье 341.1 ТК РФ указано, что частное агентство занятости вправе направлять *своих* работников для осуществления деятельности у другого физического или юридического лица, из чего следует, что работники должны состоять в штате частного агентства и, соответственно, между частным агентством и каждым конкретным работником должен быть заключен трудовой договор. При этом при направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Согласно ст. 57 ТК РФ, в трудовом договоре должны содержаться все обязательные условия (о трудовой функции, заработной плате, о сроке договора, условиях труда, компенсациях и т.д.). Кроме того, если работник согласен выполнять трудовую функцию у другого работодателя (то есть у принимающей стороны), к его трудовому договору заключается дополнительное соглашение, в котором указываются сведения о принимающей стороне, реквизиты и срок действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

Необходимо подчеркнуть, что поскольку особенностью трудового отношения является личный характер, то и трудовой договор, и дополнительное соглашение к нему должны заключаться с каждым отдельным работником.

<sup>12</sup> Поименный список направляемых работников позволяет правильно определить стороны трудового правоотношения (см., например, решение Киселевского городского суда (Кемеровская область) № 2-2283/2016 от 4 августа 2016 г. по делу № 2-2283/2016 // URL: <http://sudact.ru/regular/>).



В этом же соглашении могут предусматриваться следующие обязанности принимающей стороны:

- обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать бытовые нужды направленного работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей;
- извещать работодателя незамедлительно о случаях отстранения от работы направленного работника.

Обязанностями работника являются:

- исполнения им трудовых обязанностей;
- бережное отношение к имуществу принимающей стороны (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у принимающей стороны, если принимающая сторона несет ответственность за сохранность этого имущества) и к имуществу работников принимающей стороны;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка принимающей стороны.

Из текста ст. 349.1 ТК РФ не ясно, в каком договоре (гражданско-правовом или трудовом) должна быть указана обязанность принимающей стороны обеспечить оплату труда на том же уровне, что и у работников принимающей стороны (выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию), а также о компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Представляется, что данное положение должно быть зафиксировано как в самом гражданско-правовом договоре о предоставлении персонала, так и в дополнительных соглашениях к трудовым договорам каждого работника.

Более того, в дополнительном соглашении должны быть отражены и те обязательные условия, которые предусмотрены в ст. 57 ТК РФ. К ним относятся:

- режим рабочего времени и отдыха (если для данного работника он отличается от правил, действующих у данного работодателя);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.

Статья 341.4 ТК РФ посвящена расследованию несчастных случаев на производстве с лицами, направленными к другому работодателю для выполнения трудовой деятельности. Представляется, что нормы данной статьи должны были найти отражение в ст. 229 ТК РФ, в которой регламентирован порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.

В соответствии с п. 2.1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»<sup>13</sup>, страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) в случаях и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», другими федеральными законами, для работы у другого юридического лица или индивидуального предпринимателя (далее — принимающая сторона), уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники. Принимающая сторона представляет страхователю сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные сведения, необходимые для определения страхового тарифа и установления надбавок и скидок к страховому тарифу.

<sup>13</sup> СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.

Анализ главы 53.1 ТК РФ позволяет прийти к выводу о том, что многие проблемы, связанные с направлением работников для осуществления трудовой деятельности к другому работодателю, остались нерешенными на уровне Трудового кодекса Российской Федерации, в частности:

- о сроке предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе направленного работника в том случае, когда еще не истек срок договора о предоставлении персонала;
- о порядке (и самой возможности) работодателя (принимающей стороны) перевести

направленного работника на другую работу в случае аварии, катастрофы и пр.;

- о том, какую заработную плату должно выплачивать частное агентство работникам, состоящим в его штате, в случае одностороннего расторжения принимающей или направляющей стороной гражданско-правового договора.

Представляется, что в данной ситуации должны применяться общие нормы действующего трудового законодательства, регламентированные соответственно в ст. 80, 72.2 ТК РФ и т.д.

Таким образом, глава 53.1 ТК РФ требует дальнейшей доработки.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Головина С. Ю., Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография. — М., 2016.
2. Коршунова Т. Ю. Договоры о предоставлении труда персонала: некоторые проблемы // СПС «КонсультантПлюс».
3. Нуртдинова А. Ф. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. — 2004. — № 9.
4. Олейникова О. А. Новеллы законодательного регулирования и пути дальнейшего развития отношений аффилированности в российском праве // Конкурентное право. — 2016. — № 4.
5. Тихонов В. В. Отношения связанности лиц в корпоративных правоотношениях на примере «аффилированности» // Юрист. — 2016. — № 6.
6. Тихомирова Л. А. Возможность и пределы выполнения работ на опасных производственных объектах по договору о предоставлении труда работников (персонала) и осуществления деятельности в области промышленной безопасности по гражданско-правовому договору // СПС «КонсультантПлюс».
7. Чесалина О. В. Юридическая природа договора о предоставлении труда работников // СПС «КонсультантПлюс».
8. Чукреев А. А. Совершенствование правового регулирования заемного труда в России // СПС «КонсультантПлюс».

Материал поступил в редакцию 17 января 2017 г.

## REGULATION OF LABOUR OF EMPLOYEES ASSIGNED BY THE EMPLOYER TO OTHER NATURAL AND LEGAL PERSONS UNDER THE PROVISION OF PERSONNEL AGREEMENT

**TSYPKINA Irina Sergeevna** — PhD in Law Associate Professor at the Department of Labour Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)  
i\_c\_tciapkina@mail.ru  
125993, Russia, Moscow, Sadovaya-Kudrinskaya, 9

**Review.** This article examines the new chapter of the Labour Code of the Russian Federation concerning the features of management of employees assigned by the employer to other natural or legal persons under the Provision of Personnel Agreement.

The publication examines the essential conditions that must be present in a civil law contract between legal and natural persons, as well as the conditions that must be included in the content of the employment contract between the employee and the employer, directing it to another employer (the receiving party) and the additional agreement to the contract.

*The work also highlights the shortcomings of existing labour legislation in the field of labour management of assigned workers (unsettled questions - time of prior warning of the termination of the employment contract on the initiative of the employee before the end of the performance; on the order (and the opportunity) of the employer (the receiving party) of transferring of assigned employee to another job in the event of an accident, disaster, etc.; the wages a private agency must pay the staff in the case of unilateral termination of the host or the directing side of civil-legal contracts).*

**Keywords:** *unsettled issues, labor management, employees, provision of personnel agreement, private employment agency, affiliate, the essential conditions of the contract, the receiving party, employer, legal agreement, employment agreement, a supplementary agreement to the contract.*

#### REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Golovina S. Ju., Ljutov N. L. Mezhdunarodnye trudovye standarty i rossijskoe trudovoe pravo: perspektivy koordinacii : monografija. — M., 2016.
2. Korshunova T. Ju. Dogovory o predostavlenii truda personala: nekotorye problemy // SPS «Konsul'tantPljus».
3. Nurtdinova A. F. Zaemnyj trud: osobennosti organizacii i vozmozhnosti pravovogo regulirovanija // Hozjajstvo i pravo. — 2004. — № 9.
4. Olejnikova O. A. Novelly zakonodatel'nogo regulirovanija i puti dal'nejshego razvitija otnoshenij affilirovannosti v rossijskom prave// Konkurentnoe pravo. — 2016. — № 4.
5. Tihonov V. V. Otnoshenija svjazannosti lic v korporativnyh pravootnoshenijah na primere «affilirovannosti» // Jurist. — 2016. — № 6.
6. Tihomirova L. A. Vozmozhnost' i predely vypolnenija rabot na opasnyh proizvodstvennyh ob#ektah po dogovoru o predostavlenii truda rabotnikov (personala) i osushhestvlenija dejatel'nosti v oblasti promyshlennoj bezopasnosti po grazhdansko-pravovomu dogovoru // SPS «Konsul'tantPljus».
7. Chesalina O. V. Juridicheskaja priroda dogovora o predostavlenii truda rabotnikov // SPS «Konsul'tantPljus».
8. Chukreev A. A. Sovershenstvovanie pravovogo regulirovanija zaemnogo truda v Rossii // SPS «Konsul'tantPljus».