

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 февраля 2022 г.
№ 14-1/ООГ-692

Вопрос:

В период с ноября по декабрь 2021 г. по распоряжению директора работник выполнял работу в другой организации по договору аутсорсинга. Договор предусматривал, что оплата труда производится принимающей стороной. Но фактически оплата выполненных работником работ не произведена. Имеет ли он право обратиться за выплатой заработной платы за этот период к непосредственному работодателю, или взыскание средств возможно только с принимающей стороны? В трудовых правоотношениях с принимающей стороной работник не состоит.

Ответ:

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение, поступившее на официальный сайт Министерства письмом от 17 января 2022 г., и по компетенции сообщает. В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - 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.

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор, заключаемый в соответствии со статьей 16 ТК РФ, в котором, в частности, указываются трудовая функция, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха работника и др.

В соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Также следует учитывать, что в соответствии со статьей 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Согласно статье 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

С учетом изложенного при заключении трудового договора работник имеет полную информацию о системе оплаты труда, действующей в организации, а также о своей заработной плате.

Согласно части третьей статьи 56.1 ТК РФ особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам

по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 ТК РФ.

Так, в соответствии с нормами статей 341.1, 341.5 указанной главы ТК РФ частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации о занятости населения в Российской Федерации вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), в целях осуществления такой деятельности имеют право в случаях, на условиях и в порядке, которые установлены данной главой, направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее - принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

При этом по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе 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, принимающая сторона несет субсидиарную ответственность.

В силу части первой статьи 142 ТК РФ работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства

А.В. Фролова