УДК 349.2

Валуйских А.Д.
магистрант 2 курса
Московский университет «Синергия»
(г. Москва, Россия)

ДОГОВОР С ЧАСТНЫМ ПОСРЕДНИКОМ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ПРЕДЕЛЫ ЗАЩИТЫ ГРАЖДАНИНА

Аннотация: *статья посвящена договору, по которому гражданин оплачивает частному посреднику услуги по содействию в трудоустройстве. Обновление законодательства о занятости в 2023–2025 годах детально урегулировало публичный канал содействия занятости, но почти не затронуло частный. Автор квалифицирует такой договор как договор возмездного оказания услуг, к которому при участии гражданина-потребителя применяется законодательство о защите прав потребителей, и на материале судебной практики 2023–2026 годов показывает, что защита гражданина носит реактивный характер: она достигается в суде и зависит от того, доказал ли исполнитель фактические расходы. Обосновываются превентивные меры: законодательное определение услуги по содействию в трудоустройстве, минимальный стандарт содержания договора, поэтапная оплата, раскрытие вознаграждения, получаемого посредником от работодателя, и открытый реестр посредников.*

Ключевые слова: *частное посредничество, трудоустройство, возмездное оказание услуг, защита прав потребителей, законодательство о занятости, судебная практика, реестр посредников.*

Право на труд в Конституции Российской Федерации сформулировано как свобода труда и защита от безработицы (статья 37) [7]. Механизм его реализации традиционно связывают с государственной службой занятости, и законодатель в последние годы последовательно развивал именно этот механизм. Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости

населения в Российской Федерации» ввел профилирование граждан и работодателей, сделал единую цифровую платформу «Работа в России» основным каналом взаимодействия со службой занятости и обновил понятийный аппарат [10]. Истомина Е.А. и Федорова М.Ю. характеризуют эти новеллы как проявление риск-ориентированного подхода к содействию занятости, отмечая вместе с тем, что ряд новых форм занятости закон так и не определил [4].

Между тем значительная часть граждан ищет работу не через службу занятости, а через частных посредников: кадровые и рекрутинговые агентства, консультантов по карьере, сервисы «гарантированного трудоустройства». Здесь отношения строятся на договоре, и именно договор с посредником, а не публичная услуга, порождает наиболее острые конфликты. Гражданин платит, нередко вперед, а результат – заключение трудового договора – зависит от третьего лица, работодателя. Цель статьи – определить правовую природу такого договора и оценить, насколько действующее право защищает гражданина.

Место частного посредника в системе содействия занятости. Конвенция Международной организации труда № 181 «О частных агентствах занятости» 1997 года определяет частное агентство занятости как лицо, не зависящее от государственных органов, которое оказывает услуги по сопоставлению предложений рабочих мест и заявок на них, не становясь стороной трудовых отношений, которые могут из этого возникнуть [6]. Определение важно тем, что отделяет посредничество от предоставления труда персонала: организация, которая сама нанимает работника и направляет его к другому лицу, посредником уже не является, и ее деятельность подчиняется главе 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации [13]. В российском праве эта граница законом не проведена: закон о занятости упоминает негосударственные организации в контексте взаимодействия со службой занятости, но не определяет, что такое услуга по содействию в трудоустройстве и кем она оказывается [10]. Закалюжная Н.В. справедливо отмечает, что законодательство о занятости в целом отстает от новых форм организации труда и требует новой концепции [3].

В результате на рынке действуют два канала содействия занятости, устроенные принципиально по-разному. Публичный канал описан подробно: основания и порядок регистрации, признания безработным, меры поддержки, сроки, обжалование решений. Частный канал существует почти исключительно в пространстве гражданского права.

Договор, по которому посредник обязуется за плату подобрать гражданину вакансии, подготовить резюме, организовать собеседования и сопровождать его до трудоустройства, по своему предмету является договором возмездного оказания услуг (статья 779 Гражданского кодекса Российской Федерации) [2]. Предмет такого договора – совершение определенных действий или осуществление определенной деятельности, а не достижение результата. Отсюда первая трудность: обещание «гарантированного трудоустройства» выходит за пределы того, что посредник способен обеспечить, поскольку решение о найме принимает работодатель. Если договор формулирует обязанность исполнителя как результат, суд оценивает его исполнение по фактически совершенным действиям, если формулирует как набор неопределенных «услуг по содействию», оценить их объем оказывается почти невозможно.

Когда заказчиком выступает гражданин, заключающий договор для личных нужд, к отношениям применяется Закон Российской Федерации «О защите прав потребителей» [11]. Это имеет три практических следствия. Во-первых, потребитель вправе в любое время отказаться от договора, оплатив исполнителю фактически понесенные расходы (статья 32 Закона, статья 782 Гражданского кодекса Российской Федерации). Во-вторых, условия договора, ущемляющие права потребителя по сравнению с правилами закона, ничтожны (статья 16 Закона). В-третьих, исполнитель обязан предоставить потребителю необходимую и достоверную информацию об услуге (статьи 8–10 Закона).

Споров непосредственно о договорах с агентствами по трудоустройству в открытом доступе немного, однако сходную структуру – предоплата, отказ от договора, расчет фактических расходов – имеют споры о платных

образовательных услугах. В определении от 8 августа 2023 года № 72-КГ23-1-К8 Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации рассмотрела договор стоимостью 250 тысяч рублей, заключенный акцептом оферты, которая ограничивала возврат денежных средств при отказе потребителя от договора. Суд указал, что к таким отношениям применяется законодательство о защите прав потребителей, отказ от договора возможен в любое время с оплатой фактических расходов исполнителя, а ущемляющие условия ничтожны [12]. Московский городской суд в апелляционном определении от 6 февраля 2023 года по делу № 33-3578/2023 признал недействительным условие о возврате, поставленное в зависимость от срока, прошедшего с начала оказания услуг, а не от расходов исполнителя, и взыскал неиспользованную часть оплаты, поскольку исполнитель расходов не доказал [1].

Те же правила применены в деле № 02-2835/2026, непосредственно касающемся агентства по трудоустройству. По сообщению средств массовой информации, гражданин внес аванс 140 тысяч рублей при общей цене договора 340 тысяч рублей, актов выполненных работ агентство не представило. Суд признал стоимость фактически оказанных услуг не превышающей 10 тысяч рублей, взыскал 130 тысяч рублей, неустойку, компенсацию морального вреда и штраф [8]. Показательно соотношение: аванс составлял около 41% цены, то есть исполнитель получал почти половину вознаграждения до результата.

Из этой практики следует, что потребительское законодательство дает гражданину достаточно сильные материальные средства защиты, а распределение бремени доказывания – исполнитель доказывает фактические расходы – работает в его пользу. Однако защита во всех случаях достигается постфактум, в суде, и требует от гражданина инициативы, времени и расходов. Тот, кто не готов судиться, теряет предоплату.

Можно выделить четыре проблемы, которые не решаются общими нормами гражданского и потребительского законодательства.

Первая – неопределенность предмета договора. Закон не устанавливает, какие действия образуют услугу по содействию в трудоустройстве, поэтому договоры описывают ее общими формулами, а спор об объеме оказанных услуг превращается в спор о толковании.

Вторая – предоплата. Конвенция Международной организации труда № 181 исходит из того, что частные агентства не должны прямо или косвенно взимать с трудящихся плату за свои услуги, допуская исключения в интересах отдельных категорий работников и видов услуг (статья 7) [6]. Российское право такого правила не содержит, и полная или значительная предоплата становится обычной практикой.

Третья – конфликт интересов. Посредник может одновременно получать вознаграждение от работодателя за направленного кандидата. В этом случае он заинтересован предложить гражданину вакансию своего клиента, а не наиболее подходящую, обязанность раскрывать такое вознаграждение законом прямо не установлена, хотя ее можно вывести из общих требований о достоверной информации об услуге.

Четвертая – отсутствие сведений о посреднике. Гражданин не может проверить, действует ли организация добросовестно, сколько у нее неисполненных договоров и споров. Публичный канал, напротив, полностью прозрачен: все государственные услуги доступны через платформу «Работа в России».

Перечисленные проблемы созвучны выводам исследователей нетипичной занятости, указывающих, что новые формы посредничества между работником и работодателем, включая цифровые платформы, остаются в зоне гражданско-правового регулирования с минимальными гарантиями [5, 9].

Представляется, что задача состоит не в запрете платных услуг посредников, а в переводе защиты гражданина из судебной стадии в стадию заключения договора. С этой целью предлагается:

1) дополнить закон о занятости определением услуги по содействию в трудоустройстве как деятельности по информированию гражданина о вакансиях,

подбору работы и организационному сопровождению процесса трудоустройства, не включающей заключение трудового договора от имени работодателя, это отграничит посредничество от предоставления труда персонала,

2) установить минимальный стандарт содержания договора: перечень конкретных действий исполнителя, этапы их оказания, форму отчетности (акт по каждому этапу), порядок расчета при отказе потребителя,

3) ограничить предоплату и привязать значительную часть вознаграждения к подтвержденным актами этапам или к факту трудоустройства,

4) обязать посредника письменно раскрывать гражданину факт получения вознаграждения от работодателя за направление кандидата,

5) создать на платформе «Работа в России» открытый уведомительный реестр организаций, оказывающих гражданам платные услуги по содействию в трудоустройстве. Конвенция № 181 допускает как лицензирование, так и иные формы регулирования частных агентств [6], уведомительный реестр соразмернее лицензирования и не создает избыточных барьеров для малых организаций.

Предложенные меры не требуют пересмотра модели трудового договора и вписываются в существующую систему: определение услуги и реестр – в закон о занятости, стандарт договора и правила о предоплате – в нормы о договоре возмездного оказания услуг и в законодательство о защите прав потребителей. Пороговые значения (допустимая доля предоплаты, содержание обязательного отчета) должны определяться с учетом экономического расчета и оценки регулирующего воздействия.

Договор гражданина с частным посредником в трудоустройстве является договором возмездного оказания услуг, к которому при участии гражданина-потребителя применяется законодательство о защите прав потребителей. Судебная практика 2023–2026 годов показывает, что материальные средства защиты гражданина достаточны, но реализуются лишь постфактум. Обновление законодательства о занятости этот пробел не устранило: частный канал содействия занятости остался без специального регулирования. Законодательное

определение услуги, минимальный стандарт договора, поэтапная оплата, раскрытие конфликта интересов и открытый реестр посредников позволят сделать защиту превентивной и сблизить правовое положение гражданина в частном и публичном каналах содействия занятости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 06.02.2023 по делу № 33-3578/2023 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 21.11.2026)
3. Закалюжная Н.В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 16, № 2. С. 139–164 https://doi.org/10.17323/2072-8166.2023.2.139.164
4. Истомина Е.А., Федорова М.Ю. Терминологические новеллы в законодательстве о занятости в свете концепции социальных рисков // Ежегодник трудового права. 2025. Вып. 15. С. 148–164
5. Колотова Н.В. Социальная защита лиц, выполняющих работу на цифровых платформах труда: подходы к проблеме // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Юридические науки. 2025. Т. 29, № 4. С. 930–946 https://doi.org/10.22363/2313-2337-2025-29-4-930-946
6. Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (принята в г. Женеве 19.06.1997 на 85-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. URL: https://normlex.ilo.org (дата обращения: 21.11.2026)
7. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 21.11.2026)
8. Москвич отсудил 400 тысяч у агентства, которое не нашло ему работу // Рамблер. 31.07.2026 [Электронный ресурс]. URL: https://www.rambler.ru/pro/trud/56836659-moskvich-otsudil-400-tysyach-u-agentstva-kotoroe-ne-nashlo-emu-rabotu/ (дата обращения: 21.11.2026)
9. Мотина Е.В., Томашевский К.Л., Чичина Е.В. Правовое регулирование нетипичных форм занятости в условиях цифровизации и региональной интеграции: монография. Минск: Амалфея, 2024. 244 с.

10. Федеральный закон от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 21.11.2026)
11. Закон Российской Федерации от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 21.11.2026)
12. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.08.2023 № 72-КГ23-1-К8 [Электронный ресурс]. URL: https://vsrf.ru (дата обращения: 21.11.2026)
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. URL: http://pravo.gov.ru (дата обращения: 21.11.2026)

Valuiskikh A.D.
master's degree student of 2nd year
Moscow University «Synergy»
(Moscow, Russia)

CONTRACT WITH A PRIVATE EMPLOYMENT INTERMEDIARY: LEGAL NATURE AND LIMITS OF PROTECTION FOR CITIZENS

Abstract: *the article examines a contract under which a citizen pays a private intermediary for employment assistance services. Legislative reforms in 2023–2025 established detailed rules for public employment assistance but left private intermediation largely untouched. The author classifies such an agreement as a contract for the provision of services for consideration, subject to consumer protection law when the citizen acts as a consumer. An analysis of court decisions from 2023–2026 shows that protection for citizens is reactive: it is obtained in court and depends on whether the service provider can prove its actual expenses. The article argues for preventive measures: a statutory definition of employment assistance services, minimum requirements for contract terms, staged payments, disclosure of fees received by intermediaries from employers, and a public register of intermediaries.*

Keywords: *private intermediation, employment, paid services, consumer protection, employment legislation, case law, intermediary register.*