



ДО ВВЕДЕНИЯ ЗАПРЕТА ЗАЕМНОГО ТРУДА В РОССИИ ОСТАЛОСЬ НЕСКОЛЬКО МЕСЯЦЕВ

Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб

Юридическая компания «Пепеляев Групп» напоминает: уже с 1 января 2016 года начнет свое действие запрет на использование «заемного труда»¹.

В связи с введением нового правового регулирования отношений по предоставлению труда работников (персонала)² компаниям рекомендуется обратить внимание на следующее.

1. С 1 января 2016 года использование практически всех практикуемых в настоящее время механизмов предоставления персонала будет фактически запрещено законом, за исключением крайне узкого ряда случаев (см. п. 2 ниже).



В случае нарушения данного запрета компании могут быть оштрафованы (штраф до 100 000 руб. для юридического лица, до 20 000 руб. – для должностного лица). В случае привлечения компанией иностранного гражданина к работе с нарушением закона могут быть применены и более жесткие санкции (в отношении юридического лица: административный штраф до 1 000 000 руб., приостановление деятельности до 90 суток, запрет на привлечение ВКС; в отношении иностранного гражданина: административный штраф до 7 000 руб., административное выдворение с последующим запретом на въезд в РФ до 5 лет и др.).

2. Предоставление труда работников (персонала) третьим лицам будет возможно лишь в прямо установленных законом случаях, а именно, предоставлять работников смогут лишь **частные агентства занятости** (далее – **ЧАЗ**) и **некоторые иные юридические лица, например, аффилированные**³.
3. Использование компаниями договоров о предоставлении труда работников (персонала) с ЧАЗ будет возможно только при условии аккредитации таких агентств и только в специфических случаях, прямо перечисленных в законе (например, для замены временно отсутствующего работника).



Базовый проект правил аккредитации ЧАЗ уже разработан, находится на стадии экспертизы и согласования, но окончательно еще не утвержден⁴.

¹ Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // «Российская газета», N 101, 07.05.2014 г.

² См. Главу 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации, которая вводится в действие с 2016 года.

³ Категории данных лиц указаны в Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и будут также конкретизированы в отдельном федеральном законе, который будет посвящен регулированию труда работников, направляемых временно работодателем, не являющимся частным агентством занятости, к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

⁴ URL: <http://regulation.gov.ru/projects#npa=26227>.

4. Заключение компаниями договоров о предоставлении труда работников (персонала) с аффилированными и иными юридическими лицами (не являющимися ЧАЗ) будет возможно после принятия соответствующего федерального закона⁵.



В настоящее время данный законопроект разработан и проходит стадию согласования. Однако перспективы его принятия к 2016 году остаются туманными, а также есть вероятность, что его финальная версия может значительно отличаться от текущей.

5. Дополнительно отметим, что уже в настоящее время **риск признания фактических трудовых отношений с привлеченным персоналом более высок** и будет еще повышаться с приближением действия новых норм. Уже сейчас в отношении работодателей действуют санкции за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения (например, штрафы могут достигать 100 000 руб. в отношении каждого работника). В случае с иностранными работниками последствия для работодателя намного более серьезные.

О чём подумать, что сделать

Рекомендуем компаниям заблаговременно подготовиться к новым требованиям закона и пересмотреть существующие механизмы привлечения персонала во избежание санкций со стороны проверяющих органов.

При отсутствии к 1 января 2016 года указанного выше дополнительного законодательного регулирования, а также в виду повышенного риска признания прямых трудовых отношений рекомендуем компаниям провести анализ практикуемых механизмов и подобрать оптимальную стратегию на «переходный период» до введения полного законодательного регулирования предоставления труда персонала и устоявшейся практики по судебным делам и при проверках.

Помощь консультанта

Юристы «Пепеляев Групп» обладают разносторонним опытом консультирования по вопросам построения неклассических трудовых отношений, а также предоставления правовой поддержки реализации новых требований законодательства (включая разработку пошаговых инструкций и планов действий, анализ и оценку существующих и потенциальных рисков, подготовку изменений в локальные нормативные акты, трудовые договоры и пр.), непосредственно участвовали в подготовке поправок к вышеупомянутым законопроектам.

Юристы «Пепеляев Групп» готовы предоставить компаниям индивидуальные рекомендации по подготовке к «переходному» периоду, а также деятельности компаний после вступления новых требований закона в силу.

Контактная информация



Юлия Бороздна

Партнер, Руководитель практики трудового и миграционного права «Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (495) 967-00-07
J.Borozdna@pgplaw.ru



Александр Коркин

Руководитель группы практики трудового и миграционного права «Пепеляев Групп», г. Санкт-Петербург
Тел: +7 (812) 640 60 10
A.Korkin@pgplaw.ru



Егор Лысенко

Руководитель сибирского отделения в г. Красноярске «Пепеляев Групп»
Тел.: +7 (391) 277-73-00
E.Lysenko@pgplaw.ru

⁵ URL: <http://regulation.gov.ru/projects#npa=9931>.