



НОВОСТИ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: ПРИНЯТ ЗАКОН О ЗАПРЕТЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Вниманию руководителей организаций, специалистов юридических отделов и кадровых служб.

Компания «Пепеляев Групп» информирует: 05 мая 2014 года Президент РФ В.В. Путин подписал закон о запрете заемного труда (далее – Закон)¹.

Закон был разработан в целях внесения в законодательные акты Российской Федерации изменений, препятствующих уклонению работодателей от заключения трудовых договоров. Одним из способов такого уклонения, в том числе, называется использование механизмов «заемного труда» и «секондмента». Принятые изменения вступят в силу с 1 января 2016 года.

Наиболее существенными изменениями, вносимыми Законом являются:

1. Изменения Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (далее – Закон о занятости)².

Закон о занятости будет дополнен понятием «осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала)» и перечнем лиц, имеющих право на такую деятельность.

2. Изменения Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).

ТК РФ будет дополнен:

- прямым запретом заемного труда, который определяется как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем третьего лица;
- конкретизацией особенностей регулирования труда работников, временно направляемых работодателем к третьим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
- установлением субсидиарной ответственности работодателя и принимающей стороны (третьего лица) в отношении направляемых работников.

Особое внимание следует обратить на следующее:

1. ТК РФ предусматривает правила только в отношении частных агентств занятости (далее – ЧАЗ). Регулирование отношений между иными юридическими лицами по предоставлению работников (персонала) (так называемому секондменту, от англ. «secondment») в соответствии с вносимыми изменениями должно осуществляться отдельным федеральным законом, который еще находится в стадии разработки.
2. Закон о занятости охватывает не все существующие формы деятельности по направлению персонала одного юридического лица к другому. Секондмент допускается только в рамках заключенных акционерных соглашений либо при наличии аффилированности между направляющей и принимающей сторонами. Такой подход законодателя создает дополнительные неоправданные ограничения в возможности применения механизма секондмента, а, учитывая отсутствие четких условий осуществления внутрикorporативного секондмента, ставится под сомнение и сама возможность его дальнейшего существования.
3. Деятельность ЧАЗов также существенно ограничена.
 - а. ЧАЗ имеет право заключать с работниками трудовые договоры только в случаях временного (до 9 месяцев) направления их для работы у принимающей стороны по

¹Федеральный 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.

²Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032 I «О занятости населения в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», N 17, 22.04.1996, ст. 1915.

- договору о предоставлении труда работников, и только для осуществления деятельности в рамках утвержденной трудовой функции.
- b. Заключение с ЧАЗом договора о предоставлении работников (персонала) на привлечение более 10% работников от среднесписочной численности организации возможно только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
 - c. ЧАЗы должны проходить процедуру аккредитации и соответствовать определенным требованиям, которые включают:
 - i. наличие уставного капитала в размере не менее 1 миллиона рублей;
 - ii. отсутствие задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;
 - iii. наличие у руководителя ЧАЗа высшего образования и опыта работы в сфере трудоустройства не менее 2 лет;
 - iv. отсутствие у руководителя ЧАЗа судимости за совершение преступлений против личности или преступлений в сфере экономики.
 - d. Также закреплён ряд иных ограничений, связанный с характером и условиями деятельности принимающей организации.
4. Закон прямо не упоминает о возможности заключения договоров о предоставлении труда работников (персонала), направляемых работодателем к принимающей стороне (физическому или юридическому лицу) за границу. Отсутствие регулирования данной ситуации создает неопределённость по вопросу возможности и легальности ее применения на практике.

Что означают нововведения для работодателей?

Принятие Закона, на наш взгляд, способствует возникновению ряда существенных рисков, как то: повышение правовой неопределённости, появление новых коррупционных схем, усложнение бизнес-процессов и пр. Тем не менее, частичное закрепление условий деятельности ЧАЗов можно считать шагом к появлению прозрачности в данной сфере и положительным результатом принятия Закона.

Вместе с тем, приходится констатировать, что компании будут вынуждены в значительной степени сократить привлечение внешних специалистов, в особенности посредством механизмов секундмента, что может принести значительные убытки для бизнеса.

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.).

Контактная информация



Юлия Бороздна

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