



Январь 2016

05 мая 2014 года Президентом Российской Федерации был подписан Федеральный закон № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (далее - Закон), известный как Закон о запрете заемного труда. Законом вносятся изменения в такие законодательные акты, как Закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ», Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», а также Налоговый кодекс РФ. Изменения, сформировавшие принципиально новый подход к регулированию вопросов по предоставлению персонала, вступили в силу с 01 января 2016 года.

Ниже рассмотрены основные положения и принципы нового законодательства о заемном труде в России.

Введение

До принятия Федерального закона от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» вопросы заемного труда (предоставления персонала, аутстаффинга, аутсорсинга персонала) российским законодательством специально не регулировались, фактически только Налоговый кодекс РФ содержал указание на особенности налогообложения «услуг по предоставлению персонала». На практике предоставление персонала осуществлялось на основании договора оказания услуг. Процесс принятия рассматриваемого закона был достаточно длительным, предлагаемые изменения встречали как поддержку, так и жесткую критику. Текст самого законопроекта претерпел значительные изменения: первоначальная редакция, исходившая из принципа полного запрещения заемного труда, была впоследствии смягчена, и в результате деятельность по предоставлению персонала обрела правовые очертания.

Итак, каковы же основанные положения и принципы, сформулированные новым законодательством, вступившим в силу с 01 января 2016 года?

Основные понятия

Новой статьей 56.1 ТК РФ вводится понятие заемного труда:

*«**Заемный труд** - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника».*

В новой статье 18.1. Закона о занятости¹ получила определение и деятельность по предоставлению труда работников:

«Осуществление деятельности по предоставлению труда работников (персонала) - направление временно работодателем (далее также - направляющая сторона) своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также - принимающая сторона), для выполнения данными работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны.»

Субъектный состав

Субъектный состав лиц, которым разрешено осуществлять деятельность по предоставлению заемного труда, существенно ограничен новым законодательством. С 01.01.2016 года предоставлять персонал могут:

ЧАСТНЫЕ АККРЕДИТОВАННЫЕ АГЕНТСТВА ЗАНЯТОСТИ (ЧАЗ)	ЮРИДИЧЕСКИЕ ЛИЦА (РОССИЙСКИЕ И ИНОСТРАННЫЕ) ²
<ul style="list-style-type: none">ФИЗИЧЕСКИМ ЛИЦАМ для личного обслуживания, помощи в ведении домашнего хозяйства;ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ для исполнения обязанностей временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется место работы;ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ для проведения работ, связанных с временным, до 9 месяцев, расширением деятельности.	<ul style="list-style-type: none">АФФИЛИРОВАННЫМ с ними ЮРИДИЧЕСКИМ ЛИЦАМ;АКЦИОНЕРНОМУ ОБЩЕСТВУ, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями такого акционерного общества;ЮРИДИЧЕСКОМУ ЛИЦУ, являющемуся стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.

Особенности предоставления персонала юридическими лицами (не являющимися ЧАЗ) будут установлены отдельным федеральным законом, который в настоящее время еще не принят.

Для субъектов, осуществляющих деятельность по предоставлению заемного труда, важными являются изменения, касающиеся оплаты страховых взносов. Так, в соответствии с внесенными в Федеральный закон от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» поправками³, такие страхователи обязаны оплачивать страховые взносы в соответствии со страховым тарифом, определяемым по ОКВЭД принимающей стороны, а также с учетом установленных для нее надбавок/скидок. Принимающая заемных работников сторона

¹Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»

²См. пп. 2 ч. 3 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

³См. п.2.1 ст. 22 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

обязана предоставить соответствующие сведения, необходимые для определения страхового тарифа, скидок и надбавок.

Правила аккредитации ЧАЗ

Правила аккредитации ЧАЗ утверждены Постановлением Правительства от 29 октября 2015 г. № 1165⁴ и вступили в силу с 01 января 2016 года.

Требования для получения аккредитации установлены следующие⁵ - ЧАЗ смогут получить аккредитацию при условии, что их уставный капитал составляет не менее 1 млн. рублей, обязательным является отсутствие задолженности перед бюджетной системой по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей. Руководитель частного агентства занятости должен отвечать установленным требованиям (наличие высшего образования и стажа работы в области трудоустройства или содействия занятости в РФ не менее 2 лет за последние три года, отсутствие судимости за преступления против личности или в сфере экономики). Отдельно отмечено, что ЧАЗ не смогут получить соответствующую аккредитацию, если они не являются российскими юридическими лицами, а также, если они применяют специальные налоговые режимы⁶.

Как установлено Правилами, аккредитация проводится Федеральной службой по труду и занятости (далее - Роструд). Решение об аккредитации (либо об отказе в аккредитации) принимается Рострудом в течение 15 рабочих дней с даты получения соответствующего комплекта документов от заявителя. Максимальный срок действия аккредитации составляет три года, при этом аккредитация может продлеваться при условии соблюдения ЧАЗом установленных требований, в т.ч. по предоставлению ежегодных отчетов о своей деятельности.

Правилами также определено, что в течение действия аккредитации Роструд имеет право проверять ЧАЗ на предмет выполнения требований аккредитации в порядке, установленном Федеральным законом «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». По результатам проверки действие аккредитации может быть приостановлено либо прекращено.

Как следует из реестра аккредитованных частных агентств занятости, который размещен на официальном сайте Роструда, по состоянию на 11 января 2016 года аккредитацию получили уже 73 частных агентства занятости.

⁴ См. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.10.2015 . № 1165 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)»

⁵ См. ч. 6 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», п. 2 Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) (утв. Постановлением Правительства РФ от 29.10.2015 г. № 1165)

⁶ См. ч. 8 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Ограничения и гарантии

Новым законодательством установлены как общие ограничения в отношении предоставления заемного труда (например, запрещено предоставлять персонал для замены работников, участвующих в забастовке⁷), которые относятся ко всем, названным выше субъектам, так и ограничения, относящиеся только к ЧАЗ⁸. Более подробно с такими ограничениями можно ознакомиться в схеме, представленной на последней странице меморандума. Следует иметь в виду, что приведенные ограничения не являются исчерпывающими, поскольку законодатель предусмотрел возможность установления иными федеральными законами дополнительных ограничений⁹.

С целью защиты работников, участвующих в правоотношениях по заемному труду, были установлены определенные гарантии, среди которых отмечаем следующие:

- ✓ обязательное наличие согласия работника для его направления к другому работодателю (принимающей стороне);
- ✓ условия оплаты труда заемных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию;
- ✓ субсидиарная ответственность принимающей стороны по обязательствам, связанным с невыплатой работодателем (т.е. направляющей стороной) заработной платы и иных сумм, причитающихся заемному работнику;
- ✓ соблюдение принимающей стороной обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда заемных работников;
- ✓ оформление каждого случая направления заемного работника для работы у принимающей стороны путем заключения между работником и ЧАЗ дополнительных соглашений к трудовому договору с указанием сведений о принимающей стороне;
- ✓ внесение ЧАЗ в трудовую книжку работника сведений о работе у принимающей стороны;
- ✓ ЧАЗ обязано осуществлять контроль за соответствием использования принимающей стороной труда направленных работников, а также за соблюдением норм трудового права.

В отношении иностранных работников, направляемых по договору о предоставлении персонала, установлено, что особенности их въезда на территорию РФ и осуществления трудовой деятельности регулируются соответствующими федеральными законами (в частности, ФЗ от 15.08.1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из РФ и въезда в РФ», ФЗ от 25.07.2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ»). Поскольку на данный момент каких-либо изменений в законодательство, регулирующее труд

⁷См. ч. 12 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

⁸См. ч. 13 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 341.2 Трудового кодекса Российской Федерации в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

⁹См. ч. 14 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

иностранцев, еще не внесено, пока неясно, будут ли предусматриваться для иностранных работников какие-либо особенности, в том числе запреты.

Договор о предоставлении труда работников

Применительно к гражданско-правовому регулированию отношений между передающей и принимающей заемных работников стороной, оно на сегодня, в общем, ограничивается лишь определением соответствующего договора:

«Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором, по которому исполнитель направляет временно своих работников с их согласия к заказчику для выполнения этими работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем заказчика, а заказчик обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и использовать труд направленных к нему работников в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами, заключенными этими работниками с исполнителем.»

Из приведенного определения до конца неясно, будет ли такой договор квалифицироваться как договор оказания услуг, либо приведенным определением вводится новый вид гражданско-правового договора. По нашему мнению, договор о предоставлении труда работников (персонала) по своей правовой природе будет являться договором оказания услуг, о чем также косвенно свидетельствуют некоторые положения Налогового кодекса РФ (абз. 6 подп. 4 п. 1 ст. 148, подп. 19 п. 1 ст. 264 НК РФ¹⁰), определяющие предоставление труда работников (персонала) как услугу.

Отдельно отмечаем, что Законом установлено обязательное условие, которое должно быть включено в договор о предоставлении труда работников – условие о соблюдении принимающей стороной обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда¹¹.

Компаниям, в которых созданы и действуют профсоюзные организации работников, необходимо учитывать, что в некоторых случаях решение о привлечении работников по договору о предоставлении труда персонала должно приниматься с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В частности, учет мнения профсоюза требуется, если число привлекаемых работников превышает 10% среднесписочной численности собственных работников и работники привлекаются для проведения работ, связанных с заведомо временным расширением производства.

¹⁰См. указанные нормы Налогового кодекса РФ в действующей редакции и в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

¹¹См. ч. 11 ст. 18.1 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» в редакции ФЗ от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Специальной ответственности за нарушение порядка и условий использования заемного труда пока не предусмотрено, поэтому стоит руководствоваться нормами ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства. В настоящее время, исходя из буквального толкования определения заемного труда, которое дано в ст. 56.1 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что ответственность за нарушение запрета заемного труда в значительной степени возложена на передающую сторону (т.е. ЧАЗ или иного работодателя, предоставляющего труд своих работников). Вместе с тем данный вывод не совсем соответствует целям принятия нового законодательства, которые озвучивались в ходе его обсуждения и принятия. Как неоднократно указывали парламентарии, целью нового регулирования является, в том числе, не допускать уклонения работодателей от заключения трудовых договоров путем использования механизмов заемного труда. Таким образом, нельзя исключать введения специальной ответственности для обеих сторон договора о предоставлении труда работников (персонала) за нарушение требований законодательства о заемном труде, вступившего в силу с 01 января 2016 года.

Контактная информация



Марина Абрамова
Партнер, адвокат

*



Кристина Тимошенко
Партнер, адвокат

*

Настоящий Информационный Меморандум не является консультацией и/или иной формой правовой помощи адвоката клиенту и составлен исключительно для целей информирования получателя о некоторых актуальных изменениях законодательства РФ и развитии правоприменительной практики. Использование содержащихся в настоящем Информационном Меморандуме сведений применительно к конкретным ситуациям может потребовать разъяснений с учетом соответствующих целей и обстоятельств. За дополнительной информацией просьба обращаться по телефону +7 (495) 933 75 67 или по электронной почте office@agp.ru



Андрей
Городисский
и Партнеры

119019, Россия, г. Москва, ул. Знаменка, д. 13, стр. 3, этаж 3.

Тел.: +7 (495) 933-75-67, 691-98-13, 697-48-31, 697-63-94.

Факс: +7 (495) 697-92-26. E-mail: office@agp.ru. Internet: <http://www.agp.ru>

Субъекты, осуществляющие деятельность по предоставлению ЗАЕМНОГО ТРУДА:

