

## LEGAL Alert



### Новое в регулировании:

## Госдума запретила заемный труд в России

22 апреля Государственной Думой РФ был принят законопроект № 451173-5, запрещающий использование в России заемного труда. Проект предусматривает внесение поправок в Трудовой кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

#### Понятие заемного труда

В Трудовой кодекс вводится новая статья 56<sup>1</sup>, содержащая определение понятия заемного труда.

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

Таким образом, под запрет попадут широко применяемые в настоящее время схемы, когда работники, формально числящиеся у одного работодателя, фактически трудятся в интересах другого на основании различных договоров между работодателями.

#### Исключение из запрета

Единственным исключением из запрета станет **договор о предоставлении труда работников (персонала)**, регулируемый новой главой 53<sup>1</sup> Трудового кодекса РФ. Под предоставлением персонала понимается временное направление работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (принимающей стороне), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

Настоящее Информационное сообщение (Legal Alert) содержит сведения о принятых изменениях в законодательстве РФ, имеющих отношение к Вашей компании, предоставляющих права или закрепляющих определенные обязанности, а также влияющих на осуществление деятельности компании.

Если у вас возникли вопросы в отношении этого сообщения, пожалуйста свяжитесь:

#### Кирилл Саськов

Партнер, руководитель корпоративной и арбитражной практики

**моб. тел.:** +7(921) 748-03-56

**тел.:** +7(812) 602-02-25

✉ [kirill.saskov@kachkin.ru](mailto:kirill.saskov@kachkin.ru)

#### Ольга Дученко

Юрист корпоративной и арбитражной практики

**моб.тел.:** +7(951) 659-25-55

**тел.:** +7(812) 602-02-25

✉ [olga.duchenko@kachkin.ru](mailto:olga.duchenko@kachkin.ru)

**Ключевые особенности предоставления персонала:**

- **Ограничен перечень лиц, которые вправе предоставлять персонал.** Согласно новой статье 18<sup>1</sup> Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», заключать договоры о предоставлении персонала будет дозволено **только частным агентствам занятости** – юридическим лицам, зарегистрированным на территории РФ и прошедшим аккредитацию на право осуществления такой деятельности (порядок аккредитации будет установлен Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Для аккредитации установлены жесткие условия: уставный капитал не менее 1 миллиона рублей; отсутствие задолженности по уплате налогов и сборов; высшее образование, трехлетний стаж работы в области занятости и отсутствие судимости за преступления против личности и экономические преступления у руководителя.

Помимо частных агентств занятости, заключать договоры о предоставлении персонала можно будет в ряде случаев также между аффилированными лицами, сторонами акционерных соглашений и акционерными обществами, акционеры которых заключили такие соглашения.

- **Ограничен перечень случаев, в которых допускается предоставление персонала.** К ним относятся: направление к физическому лицу в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства; направление для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми сохраняется рабочее место; направление для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг. Данный перечень расширен применительно к отдельным категориям работников, ищущих временную работу (лица, обучающиеся по очной форме обучения; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы): такие работники могут предоставляться также в случаях, когда трудовое законодательство допускает заключение срочного трудового договора.

- **Ряд категорий работников заменять путем предоставления персонала запрещается.** Не допускается предоставление персонала для замены бастующих работников, работников, законно отказавшихся от выполнения работы, в случае простоя, введения неполного рабочего времени или банкротства принимающей стороны. Также нельзя предоставлять персонал на опасные производственные объекты I и II классов опасности, на

рабочие места с вредными условиями труда 3 или 4 степени либо опасными условиями труда. Кроме того, принимающая сторона не может использовать предоставленный персонал для замещения должностей, необходимых для получения лицензии. Наконец, персонал нельзя предоставлять для выполнения работниками работ в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река – море) плавания. Дополнительные перечни работ, которые не могут выполняться предоставленным персоналом, может быть утвержден в порядке, установленном Правительством РФ.

- **Обязательным условием** для включения в договор о предоставлении труда работников (персонала) является условие о соблюдении принимающей стороной установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- **Трудовой договор с направляемым работником должен включать условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического или юридического лица, не являющихся работодателями по трудовому договору.** О направлении к конкретному лицу заключается дополнительное соглашение.
- **Частное агентство занятости обязано вносить сведения о работе по договору о предоставлении труда работников (персонала) у принимающей стороны в трудовую книжку работника.**
- **Условия оплаты труда предоставленных работников должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.**
- **Принимающая сторона несет субсидиарную ответственность** по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также обязательствам по уплате страховых взносов на обязательное социальное страхование и обязательное пенсионное страхование.
- **Принимающая сторона обязана обеспечивать бытовые нужды направленного работника,** связанные с исполнением им трудовых обязанностей, обеспечивать направленного работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения им трудовых обязанностей.

- **Принимающая сторона обязана обеспечивать безопасные условия и охрану труда по месту работы направляемых работников.**
- **Несчастные случаи с направленными работниками расследуются комиссией, образованной принимающей стороной, в которую входит представитель направляющей стороны.** В случае, если по результатам расследования несчастного случая будет установлено, что несчастный случай произошел по вине принимающей стороны, на которую возложена обязанность по обеспечению безопасных условий труда работника, принимающая сторона будет нести ответственность за причинение вреда здоровью работника и субсидиарную ответственность по осуществлению соответствующих выплат в связи с произошедшим несчастным случаем.

#### **Страховые взносы**

Статья 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний «Страховые взносы» дополнена новым пунктом 2<sup>1</sup>, в соответствии с которым страхователи, направляющие временно своих работников по договору о предоставлении труда работников (персонала), уплачивают страховые взносы с заработка направленных временно работников исходя из страхового тарифа, определяемого в соответствии с основным видом экономической деятельности принимающей стороны, а также из надбавок и скидок к страховому тарифу, устанавливаемых с учетом результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, на которых фактически работают направленные временно работники.

Принимающая сторона предоставляет сведения о своем основном виде экономической деятельности, результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах и иные необходимые сведения.

#### **Расширен перечень лиц, которые не вправе применять УСН**

В часть вторую Налогового кодекса РФ внесены изменения, согласно которым частные агентства занятости, осуществляющие деятельность по предоставлению труда работников (персонала) не вправе применять упрощенную систему налогообложения.

#### **Вступление нововведений в силу**

В случае подписания закона Президентом РФ он вступит в силу с 01 января 2016 года.

#### **Ответственность работодателей, нарушивших запрет**

Работодатели, которые продолжат использовать заемный труд в нарушение вводимого запрета, столкнутся с существенными

рисками, связанными с их **квалификацией как фактических работодателей предоставленного персонала** в соответствии со статьями 16, 19.1 Трудового кодекса РФ в связи с фактическим допущением работников к работе с ведома или по поручению работодателя.

Последствиями такой квалификации может стать возложение на них всего объема обязательств работодателя, предусмотренных трудовым законодательством. Кроме того, заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, запрещено статьей 15 Трудового кодекса РФ.

С 01 января 2015 г. будет значительно ужесточена административная ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства. Так, согласно новой редакции статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, будет наказываться штрафом в размере **от 50 до 100 тысяч рублей**; согласно вводимой в Кодекс статье 5.27.1, различные нарушения требований охраны труда будут наказываться штрафами в размерах до 200 тыс. рублей, а в случае повторного совершения правонарушения – административным приостановлением деятельности на срок до 90 суток. Общая ответственность за нарушения трудового законодательства в действующей редакции статьи 5.27 Кодекса представляет собой штраф от 30 до 50 тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

**Для минимизации указанных рисков рекомендуем отказываться от схем использования заемного труда. В случаях принятия решений о привлечении внешнего персонала необходимо проверять, удовлетворяет ли направляющая сторона требованиям, установленным для частных агентств занятости, имеются ли основания для заключения договора о предоставлении труда работников (персонала).**

Настоящее Информационное сообщение не является юридическим заключением, учитывающим особенности Вашей компании, а также охватывающим все возможные условия ведения предпринимательской деятельности, и не может заменять собой необходимость получения юридической консультации или заключения в конкретных практических ситуациях.