

**АБ** С 1 января 2016 года вступили в силу поправки об осуществлении деятельности по предоставлению труда работников<sup>1</sup>, а также правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала)<sup>2</sup>.

# Новации заемного труда



**Анна Иванова,**  
руководитель практики трудового  
права Адвокатского бюро  
«Егоров, Афанасьев, Пугинский  
и Партнеры»

**В** течение 2015 года компании обсуждали вступление в силу изменений в закон «О занятости населения»<sup>3</sup> и Трудовой кодекс (далее — Кодекс) по вопросам предоставления персонала. Мы не будем подробно останавливаться на нововведениях и сосредоточимся на нескольких вопросах, которые возникли у бизнеса уже в 2016 году.

## **Компания по предоставлению персонала (провайдер), с которой вы раньше работали, заверяет в отсутствии необходимости получать аккредитацию**

В этом случае вам необходимо проанализировать, каким образом вы привлекаете работников и изменится ли что-либо в данном процессе.

Стоит помнить о том, что статья 56.1 Кодекса, прямо запрещающая заемный труд, начала действовать с 2016 года. Таким образом, неоднозначная судебная практика по этому вопросу теперь начнет склоняться к тому, чтобы удовлетворять иски требования работников, которые фактически работают в одной компании, а трудоустроены в другой, не имеющей аккредитацию частного агентства занятости (далее — ЧАЗ). И как бы провайдер вас ни

### Из документа

**Закон РФ от 19 апреля 1991 г.  
№ 1032-1  
Статья 18.1**

<...>

3. Осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе:

1) частные агентства занятости — юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности, <...>;

2) другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц), на условиях и в порядке, которые установлены федеральным законом, в случаях, если работники с их согласия направляются временно к:

юридическому лицу, являющемуся аффилированным лицом по отношению к направляющей стороне;

<...>

уверял в своей правоте, вы должны помнить о том, что ответственность будет лежать именно на вас. Поэтому автор рекомендует критически отнестись к нежеланию провайдера получать аккредитацию, если в ваших с ним отношениях ничего не меняется и внештатные работники продолжают присутствовать в вашем офисе.

<sup>1</sup> Федеральный закон от 05.05.2014 № 116-ФЗ

<sup>2</sup> пост. Правительства РФ от 29.10.2015 № 1165

<sup>3</sup> Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (далее — Закон)

Однако здесь стоит различать две формы использования труда работников, которые в штате не состоят. Аутстаффинг — это предоставление персонала, а аутсорсинг — это предоставление услуги. В первом случае вы можете воспользоваться услугами конкретных специалистов, если провайдер имеет аккредитацию ЧАЗ. Во втором случае такая аккредитация действительно не нужна.

### Пример 1

У вас в офисе сидят две девушки, которые занимаются ведением кадровой документации. Они имеют рабочее место, сотрудники знают их в лицо, могут связаться с ними по корпоративной почте или мобильному телефону. Девушки оформлены в компании-провайдере. Это аутстаффинг. Если у провайдера отсутствует аккредитация ЧАЗ, то налицо заемный труд, который запрещен законодательством.

Данным отношениям присущи некоторые черты трудовых отношений, а именно:

- ▶ сотрудники соблюдают правила внутреннего трудового распорядка компании;
- ▶ фактически подчинены руководству компании, в которой они трудятся и выполняют поручения;
- ▶ имеют рабочее место и корпоративные средства связи;
- ▶ ассоциируются у работников с компанией-работодателем;
- ▶ возможно, посещают корпоративные мероприятия или задействованы каким-либо иным образом в жизни компании.

В случае возникновения спора, в котором сотрудники потребуют

заключения с ними прямого трудового договора, все эти признаки трудовых отношений без особого труда доказываются в суде.

### Пример 2

Все работники компании А знают, что если им нужна какая-либо справка с места работы, то они должны заблаговременно сделать запрос в компанию Б, сотрудники которой занимаются ведением кадровой документации компании А. Необходимый документ доставляется курьерской службой. Это аутсорсинг. В данном случае ни компания Б, ни компания-посредник, координирующая взаимодействие компаний А и Б, не обязаны иметь аккредитацию ЧАЗ.

Данной схеме не присущи никакие черты трудовых отношений:

- ▶ сотрудники компании Б не подчиняются прямо или косвенно сотрудникам компании А;
- ▶ сотрудникам компании А совершенно неважно, кто именно из сотрудников компании Б обработает запрос; сотрудникам компании А также неважно, будет ли это компания Б, В или Г — важно составление справки и ее своевременная доставка (то есть бесперебойная организация бизнес-процесса);
- ▶ сотрудники компании Б не имеют рабочего места в компании А и не имеют к ней (как физические лица) никакого отношения.

Таким образом, вас должно насторожить, если провайдер отказывается получать аккредитацию ЧАЗ, мотивируя тем, что:

- ▶ до 2016 года вы много лет работали и у вас никогда не было проблем с временными работниками;
- ▶ у провайдера нет ни одного проигранного суда с работниками (любимая фраза провайдеров);
- ▶ вы измените соглашение о предоставлении персонала, сделав его из договора аутстаффинга договором аутсорсинга.

Если на деле ничего не меняется или меняется незначительно, то именно вы, конечный пользователь услуги, будете нести ответственность. Суды всегда исходят из сути отношений, а не из наименования документа. Административная ответственность (штраф) за ненадлежащее оформление трудового договора, фактически регулирующего трудовые отношения, для юридических лиц составляет до 100 тысяч рублей<sup>4</sup>.

### Из документа

#### Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях Статья 5.27

<...>

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, —

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; <...> на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

### Провайдер тянет с получением аккредитации

Некоторые компании столкнулись с тем, что провайдеры не ви-

<sup>4</sup> ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ

дят ничего страшного в том, чтобы в I квартале 2016 года сотрудничать без аккредитации ЧАЗ — либо не поданы документы на аккредитацию, либо получение аккредитации затягивается. При этом некоторые провайдеры ссылаются либо на то, что Роструд заверил их в том, что имеется переходный период и в I квартале 2016 года компании не будут оштрафованы за использование чужого персонала, либо на некие письменные разъяснения, по итогам прочтения которых аналогичный вывод не складывается.

Стоит помнить о том, что предоставление работников без аккредитации запрещено с 1 января 2016 года и ни днем позже. Если ваш провайдер до сих пор не получил аккредитацию и вы хотите продолжить с ним сотрудничество, то вы должны прекратить использовать внештатных работников либо брать все риски на себя. На взгляд автора, отсутствие у провайдера аккредитации в 2016 году и желание провайдера сотрудничать с компанией должно подтверждаться тем, что внештатных работников надо отправить на простой за счет провайдера, вовремя не позаботившегося об аккредитации.

### **Компания планирует предоставлять работников внутри группы**

Вряд ли такой вариант будет рассматривать непроизводственная компания, потому что наличие внештатных работников очевидно имеет свои плюсы. Однако производства, которые имеют несколько линий и циклов, могут заинтересоваться возможностью оперативной ротации

кадров с целью равномерной загрузки производственных мощностей (то есть созданием «универсальных солдат», которых можно поставить на любой участок работы, не предъявляющий особых квалификационных требований). Преимущества выделения таких «универсальных солдат» в специализированную компанию имеются.

1. Это позволит группе компаний четко реагировать на изменения производственного плана в условиях нестабильной экономической ситуации и падения спроса.

2. Это позволит сократить финансовые расходы, связанные с сокращением численности и штата, введением режима неполного рабочего времени, нагрузкой на административный персонал.

Вместе с тем нововведения не имеют детального регулирования вопросов предоставления персонала внутри компаний группы. И это является главным недостатком. Порядок заключения трудового договора, направления работников на работу в компанию, вопросы охраны труда и иные связанные вопросы предусмотрены только в отношении частных агентств занятости. Каким образом будут строиться отношения между «универсальными солдатами» и компаниями группы, в настоящее время неизвестно.

Например, статья 18.1 Закона запрещает предоставление персонала ЧАЗами, если работники привлекаются к вредным условиям труда 3 или 4 степени. Не исключено, что аналогичный запрет может быть установлен и в отно-

шении аффилированных лиц, предоставляющих персонал внутри своих компаний.

Представляется, что «универсальные солдаты» будут иметь сменную работу с суммированным учетом рабочего времени. Необходимо понимать, смогут ли компании группы обеспечить равномерную загрузку персонала в течение учетного периода и как часто будет необходимо переводить персонал из одной компании группы в другую с учетом того, что график сменности доводится до работников не менее чем за месяц<sup>5</sup>.

Стоит принять во внимание, что «универсальные солдаты» будут больше времени задействованы в непрофильной деятельности, чем иные работники, имеющие одно рабочее место. Это касается вопросов обучения, необходимости прохождения инструктажей по технике безопасности по количеству фактических мест работы, проведению иных тренингов, принятых на предприятиях.

Скорее всего, затраты компании на одного «универсального солдата» будут выше, чем затраты на работника, имеющего одно рабочее место. Тем не менее «универсальный солдат» может быть более рентабельным по сравнению с работником, который занят на конкретном участке линейного производства и в условиях жесткой корректировки производственного плана может быть отправлен в простой за счет работодателя. **AB**

<sup>5</sup> ст. 103 Кодекса