

Актуальность последних изменений ТК РФ

Основные группы изменений:

- ✓ запрет заемного труда (ст. 56.1 ТК РФ);
- ✓ Договор о предоставлении труда работников (персонала) (глава 53.1 ТК РФ);
- ✓ Частное агентство занятости

Определимся с терминами

Аутсорсинг – аренда функции/отдела или бизнес-процесса, т.е. привлечение сторонних сотрудников для выполнения и обеспечения какой-либо функции компании. Например, аутсорсинг ресепшена, аутсорсинг IT функции.

Аутстаффинг – аренда персонала для выполнения различных работ, что и другие штатные сотрудники. Например, аренда части сборщиков на производственной линии на заводе.

Заемный труд - запрещен

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

Рекомендация

Не использовать термины заемный труд, аутстаффинг и аутсорсинг ни в каких документах

Предоставление труда персонала

Кто вправе предоставить?

- ✓ Частное агентство занятости (аккредитация Роструд)
- ✓ ЮЛ другому ЮЛ в рамках холдинга

В каких случаях?

- ✓ Физическому лицу для личных нужд
- ✓ ЮЛ и ИП для замещения сотрудников, за которыми сохраняется рабочее место
- ✓ для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг

Какой срок?

- ✓ Временно (при направлении сотрудника частное агентство занятости должно указать срок, на который заключен договор о предоставлении персонала ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ)
- ✓ Расширение производства – до 9 месяцев

Договор о предоставлении труда персонала

<p>Закключается между Частным агентство и Принимающей стороной</p>	
<p>Обязанность частного агентства контролировать соблюдение трудового договора и законодательства при привлечении сотрудников – ст. 341.2 ТК РФ</p>	<p>Включайте в договор процедуру и правила разрешения разногласий с частным агентством по корректности применения норм ТК РФ</p>
<p>ч. 8 ст. ст. 341.2 ТК РФ перечень требований, которые могут быть в трудовом договоре, если такие положения закреплены в договоре о предоставлении персонала</p>	<p>Выглядит как закрытый перечень Высока вероятность строгой интерпретации судом (т.е. нельзя включать в договор особые требования к работникам, лучше включайте в должностную инструкцию)</p>
<p>«сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала)» – косвенное упоминание, что договор должен быть срочным в ч. 5 ст. 341.2 ТК РФ</p>	<p><u>Не срок предоставления персонала!</u>, а СРОК ДОГОВОРА Спорный момент – ? рамочные договоры о предоставлении персонала</p>

!!!! Субсидиарная ответственность

По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона.

Обязательно закреплять в договоре процедура контроля за действиями частного агентства, согласования порядка увольнения.

Приостановка выплаты вознаграждения и выплаты зарплаты напрямую работникам, если частное агентство задерживает оплату

Договор услуг/подряда vs предоставление персонала

Как защитить договор услуг/подряда?

1. Предмет услуг должен быть четко зафиксирован. Приобретается не процесс работы, а результат - например, разработать программное обеспечение вместо аренды IT специалистов.
 2. Предмет услуг не должен на 100% совпадать с трудовыми функциями иных работников. Должно быть обоснование, почему нет достаточной компетенции внутри компании.
 3. Не фиксируйте имена сотрудников, привлеченных для разработки программного обеспечения, указывайте требования к квалификации подрядчиков.
 4. Цели и задачи ставятся перед компанией - Исполнителем, а не перед конкретными сотрудниками Исполнителя, в т.ч. при исполнении договора
- Не используйте термины предоставление персонала, аутсорсинг, аутстаффинг
5. Платите за этапы выполнения работ, за результат (по актам оказания услуг), а не за «предоставление 2-х специалистов».

АПЕЛЛЯЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ Самарского обл. суда от 24 июня 2015 г. по делу N33-6801/2015 «Предметом договора аутсорсинга является оказание услуг по предоставлению исполнителем работников заказчику для участия в производственном процессе, либо для выполнения иных функций». – **ТАК БОЛЬШЕ НЕЛЬЗЯ ДЕЛАТЬ ДОГОВОРЫ**