

С 01 января 2016 года внесены изменения в федеральное законодательство, касающиеся вопросов деятельности по предоставлению труда работников.

С 01 января 2016 года вступил в действие Федеральный закон Российской Федерации от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», которым внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), Закон Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

В соответствии со статьей 56.1. ТК РФ заемный труд определяется как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

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

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) частное агентство занятости и работник заключают дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием сведений о трудовой функции, о принимающей стороне, сведений о месте и дате заключения, номере и сроке действия договора о предоставлении труда работников (персонала).

На частные агентства занятости возложена обязанность по осуществлению контроля за соответствием фактического использования принимающей стороной труда направленных работников трудовым функциям, определенным трудовыми договорами этих работников, а также за соблюдением принимающей стороной норм трудового права.

Кроме того, 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 (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную (дополнительную) ответственность несет принимающая сторона.

Таким образом, направление работников для работы у другого физического, юридического лица возможно только специализированными организациями, прошедшими аккредитацию, при наличии заключенного с принимающей стороной договора о предоставлении работников (персонала), заключенного с работником трудового договора, и только при наличии согласия работника, выраженного в дополнительном соглашении к трудовому договору.

помощник Всеволожского

городского прокурора

И.А. Высоцкий