

## **Прокуратура разъясняет: заемный труд запрещен**

С 1 января 2016 года вступили в силу изменения, внесенные Федеральным законом от 05 мая 2014 года № 116-ФЗ в Трудовой кодекс Российской Федерации и Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

Кодекс дополнен статьей 56.1, запрещающей заемный труд, под которым понимается труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

При этом вводится возможность временного направления работодателем работников к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

В соответствии со статьей 18.1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала) вправе только частные агентства занятости (юридические лица, зарегистрированные на территории Российской Федерации и прошедшие аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности), либо другие юридические лица, в том числе иностранные юридические лица и их аффилированные лица (за исключением физических лиц).

Частные агентства занятости имеют право заключать с работником трудовой договор, предусматривающий направления его временно для работы у принимающей стороны к:

- физическому лицу, не являющемуся индивидуальным предпринимателем, в целях личного обслуживания, оказания помощи по ведению домашнего хозяйства;

- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для временного исполнения обязанностей отсутствующих работников, за которыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами сохраняется место работы;

- индивидуальному предпринимателю или юридическому лицу для проведения работ, связанных с заведомо временным (до девяти месяцев) расширением производства или объема оказываемых услуг.

Другие юридические лица вправе заключать указанный договор при условии, что работники направляются временно к:

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

- юридическому лицу, являющемуся акционерным обществом, 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 регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливаются главой 53.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия оплаты труда по трудовому договору с работником, направляемым для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должны быть не хуже, чем условия оплаты труда работников принимающей стороны, выполняющих такие же трудовые функции и имеющих такую же квалификацию.

По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с указанной категорией работников, 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.