

f

FORTE TAX & LAW

FOCUS ON YOUR BUSINESS

# Нестандартные трудовые отношения и с чем их едят?

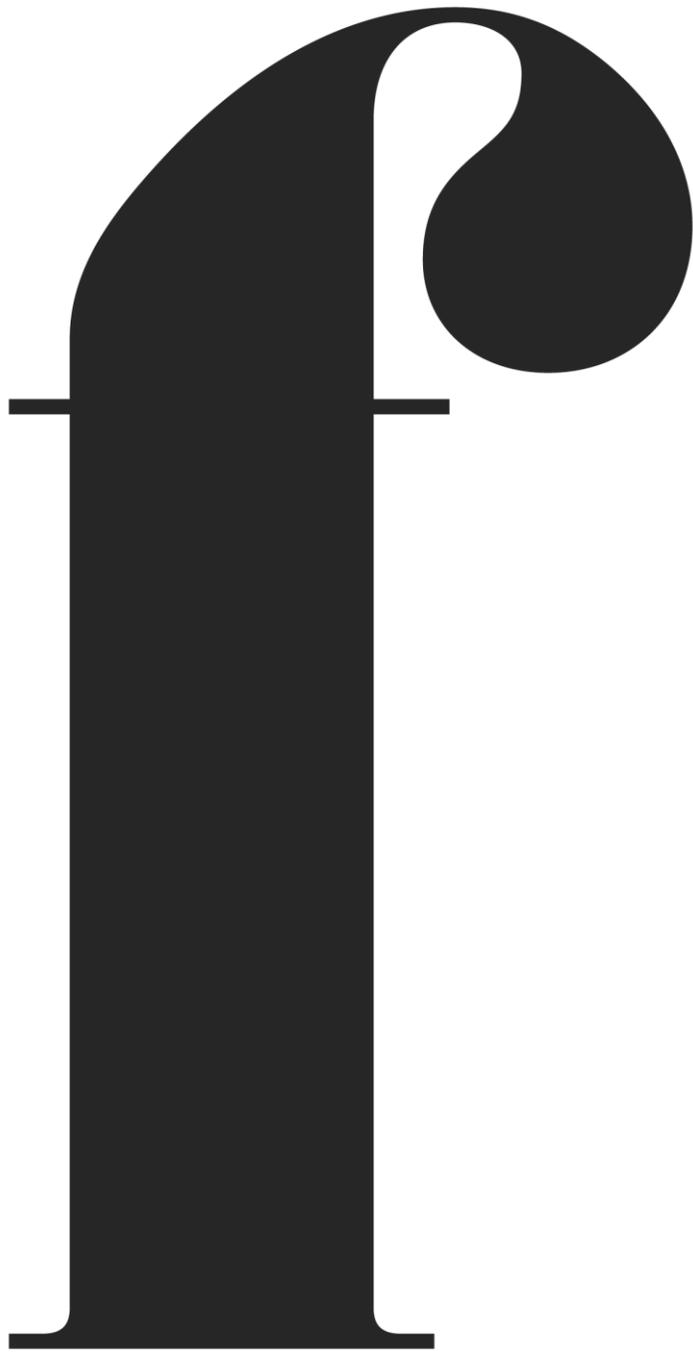
Антон Кабаков  
Партнер



FORTE TAX & LAW

# Меню

- Аутстаффинг или почему плохой мир лучше хорошей войны
- Аутсорсинг всегда опция
- Дистанционная работа



Аутстаффинг

почему плохой мир лучше  
хорошей войны

2016 год

Заемный труд  
запрещен

(ст.56.1 Трудового кодекса)

**ЗАПРЕТИТЬ! УЖЕСТОЧИТЬ!**



**НЕ ПУЩАТЬ!**



FORTE TAX & LAW

# А был ли заемный труд до 2016 года?

## Конституционный Суд в 2009 году

«...Суды, признавая отношения между работодателем и работником либо трудовыми, либо гражданско-правовыми, должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания и т.п.), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора ...»\*



\* Решение N 597-О-О



FORTE TAX & LAW

# А был ли заемный труд до 2016 года?

Пермский Краевой суд в 2012 году

«... именно ООО 1 (ответчик) как лицо, заинтересованное в выполнении истцом определенной трудовой функции, которая по своему характеру включена в постоянную производственную деятельность предприятия, обеспечило место работы и трудовую деятельность истца, оплатило ее деятельность посредством полного возмещения затрат ООО 2, контролировало время работы и качество ее выполнения и являлось работодателем по отношению к истцу. При данных обстоятельствах ответчик является стороной фактических трудовых правоотношений»\*

\*Дело № 33-2818/2012





ОТСУТСТВИЕ  
РЕГУЛИРОВАНИЯ И  
НЕПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ



РИСК ПРИЗНАНИЯ  
ОТНОШЕНИЙ ТРУДОВЫМИ

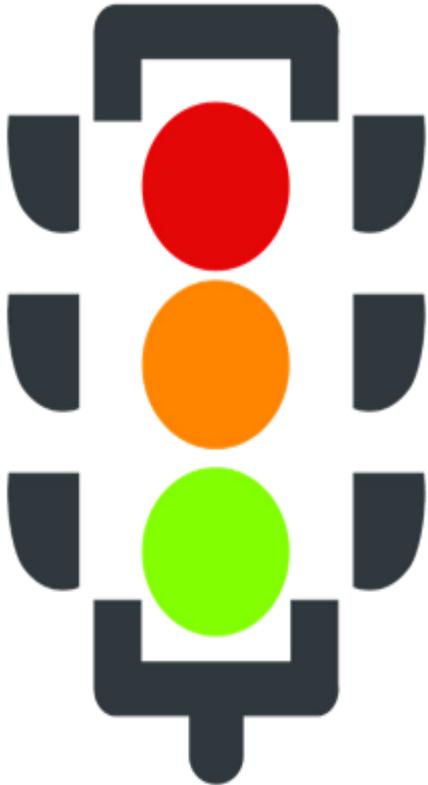


РИСК ПРЕТЕНЗИЙ  
МИГРАЦИОННЫХ ОРГАНОВ К  
ПРИНИМАЮЩЕЙ  
КОМПАНИИ



FORTE TAX & LAW

# После 2016



Запрет заемного труда



Секондмент под вопросом



Разрешено:

- ✓ Частные агентства занятости (агентский персонал)
- ✓ Аутсорсинг



FORTE TAX & LAW

# И все же предоставление персонала возможно

- Всегда только на время
- Ограниченное количество случаев, когда возможно предоставление работников
- Предоставлять работников могут только специальные лица





FORTE TAX & LAW

# Когда труд можно взять в аренду

- для замещения временно отсутствующих работников
- в связи с заведомо временным (до 9 месяцев) расширением производства
- в случае предоставления следующих временных работников (когда закон допускает заключение с ними срочных договоров):
  - обучающихся по очной форме обучения
  - одиноких и многодетных родителей
  - освобожденных из мест лишения свободы



FORTE TAX & LAW

# Запрет на предоставление персонала



- Для замены бастующих работников
- В случае простоя, при банкротстве, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени
- Для замены работников, правомерно отказавшихся от выполнения работы (например, при задержке зарплат)



FORTE TAX & LAW

# Запрет на предоставление персонала

- при выполнении отдельных видов работ на опасных производственных объектах I и II классов опасности
- при выполнении работ на рабочих местах, имеющих класс опасности 3.3, 3.4. или 4
- для замещения должностей, необходимых для получения принимающей компанией лицензии, иного специального разрешения и т.д.
- для работы в качестве членов экипажей морских судов и судов смешанного (река - море) плавания





FORTE TAX & LAW

# Кто может предоставить персонал?

Аккредитованное  
частное агентство  
занятости

Аффилированные  
лица  
(при наличии  
закона ?)

Сторона  
соглашения  
акционеров или  
само акционерное  
общество  
(при наличии  
закона?)



FORTE TAX & LAW

# Заемный труд между связанными компаниями

Майский Законопроект Минэкономразвития 02/04/05-19/00091596

\*:

отмена требования о наличии специального  
закона для предоставления персонала между  
связанными компаниями



FORTE TAX & LAW

# Зарплата предоставленного персонала

- Условия оплаты предоставленного персонала должны быть не хуже, чем условия оплаты работников принимающей стороны
- Компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда





FORTE TAX & LAW

# Риски использования заемного труда?

- Штраф за нарушение трудового законодательства до 50 000 рублей
- Риск признания отношений между принимающей компанией и заемным работником трудовыми
- Субсидиарная ответственность принимающей компании по обязательствам предоставляющей компании перед работниками (например, оплата зарплаты, выходного пособия и т.п.)
- Миграционные риски

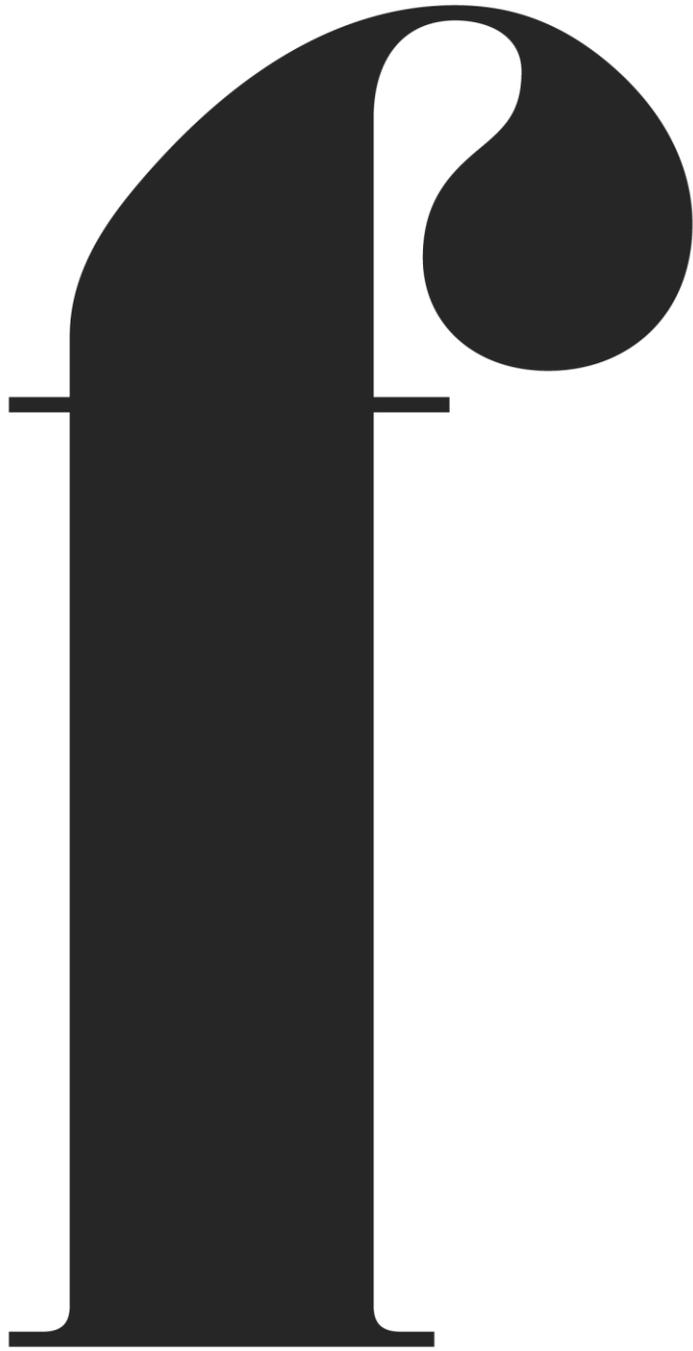


FORTE TAX & LAW

# Recommendation



- Выбор надежного агентства, проверка благонадежности агентства занятости
- Пересмотр договора с частным агентством занятости
  - Право регулярно проверять расчеты ЧАЗ с предоставляемым персоналом
  - Дополнительные основания расторжения договора (например, при отзыве аккредитации)
  - Права в отношении предоставляемых работников
  - Гарантии компенсации убытков принимающей компании (банковская гарантия, поручительство)
- Занимаете иностранный персонал – следите для миграционными документами и наименованием должностей в НИХ



Аутсорсинг?



# Аутстаффинг vs Аутсорсинг

	Агентский персонал	Аутсорсинг
Исполнитель отвечает за	Качество персонала	Результат
Работники подконтрольны и находятся под управлением	Клиента	Исполнителя
Кто предоставляет работников	Частное агентство занятости	Любое лицо



- Суды установили, что с заключением данного договора стороны имели намерение получить определенный результат, посредством использования труда наемных работников заявителя, при котором процесс исполнения работниками трудовой функции оставался под контролем и управлением общества. Полномочия заказчика по договорам ограничивались возможностью контроля в отношении порядка оказания услуг, но не процесса производственной деятельности работников.
- В отличие от договора о предоставлении труда персонала, по которому заказчик заинтересован в использовании труда конкретных работников, отвечающих необходимым квалификационным и профессиональным требованиям в своих интересах, договоры, заключенные обществом, обладали иной правовой направленностью, связанной с достижением установленных соглашением сторон определенных показателей, оплачиваемых по факту их получения.
- Условия спорных договоров не устанавливали профессиональных и квалификационных требований к работникам.



FORTE TAX & LAW

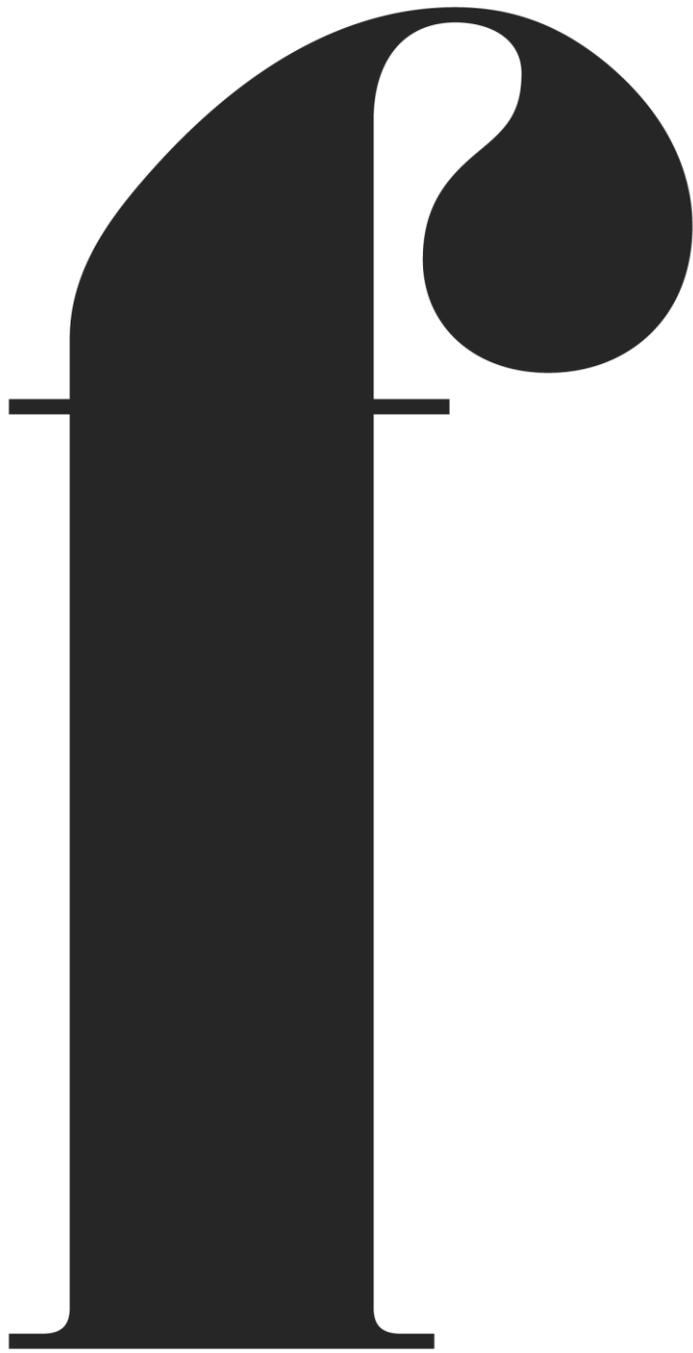
**НУЖНО ДЕЛАТЬ ТАК, КАК  
НУЖНО. А КАК НЕ НУЖНО,  
ДЕЛАТЬ НЕ НУЖНО.**

**- ВИННИ ПУХ -**



## Рекомендации

- Выбирайте тип договора исходя из целей
- Внимательно относитесь к тексту договора



# Дистанционный труд



# Дистанционный работник

- Выполнение трудовой функции вне стационарного рабочего места, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя,

*при условии*

- Использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".
- Использование квалифицированной электронной подписи для электронных документов



FORTE TAX & LAW

# Плюсы и минусы дистанционного работника

- Свобода регулирования трудовых отношений:
  - Основания увольнения
  - Режим рабочего дня
  - Можно обойтись без трудовой книжки
  - Ограниченный обязанности по охране труда
  - Иные дополнительные условия
- Требуется повышенное внимание к тексту трудового договора



FORTE TAX & LAW

**«Электронный документооборот в России — это когда ты распечатываешь документы, чтобы подписать и снова отсканировать»**

ОФТОП

VC  
.RU

В случае, если трудовой договор о дистанционной работе заключен путем обмена электронными документами, работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе.



**BETTER  
CALL**



**Saul**



**FORTE TAX & LAW**



FORTE TAX & LAW

Спасибо за внимание!

Антон Кабаков

Партнер

[anton.kabakov@fortetaxandlaw.com](mailto:anton.kabakov@fortetaxandlaw.com)

+7 921 397 11 93

[fortetaxandlaw.com](http://fortetaxandlaw.com)