С 1 января 2016 года действует новая редакция Трудового кодекса РФ. Введено запрещение заемного труда, а также определен порядок регулирования труда работников, временно направленных своим работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда персонала.

Федеральный закон от 05.05.2014 N 116-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" изменил Трудовой кодекс. В частности, в нем появилась новая статья 56.1 ТК РФ "Запрещение заемного труда" в которой впервые законодательно определено, что:

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

А также регламентировано, что в России заемный труд запрещен. Однако, в целях регулирования труда работников, временно направленных работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) в Трудовом кодексе появилась новая глава 53.1. В статье 341.1 ТК РФ из этой главы дано определение чем такое временное направление работников в распоряжение других юридических и физических лиц отличается от запрещенного заемного труда. А статьей 341.2 ТК РФ определено, что направление таких работников может осуществляться только частными агентствами занятости с соблюдением порядка и особенностей при заключении трудового договора. В статье 341.3 ТК РФ сказано, что если работодателем, который временно направил своих работников в распоряжение другого лица, является не частное агентство занятости, то особенности регулирования труда таких работников определяются федеральными законами.

В новой статье 341.4 ТК РФ сказано, что все несчастные случаи, происшедшие с работниками, временно направленными на работу по договору о предоставлении труда персонала и участвовавшими в производственной деятельности принимающей стороны, должны расследоваться комиссией, образованной принимающей стороной. В статье 341.5 ТК РФ определено, что работодатель и принимающая сторона несут субсидиарную ответственность по всем обязательствам, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала). В частности, таким как: выплата заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам, денежных компенсаций за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, а также выплат при увольнении.

Кроме того, внесены поправки в статью 56 ТК РФ в части, что работники обязаны осуществлять трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателей, а также аналогичные изменения внесены в статью 15 Трудового кодекса РФ.