наш взгляд, необходимо позаимствовать законодателю Республики Беларусь в Российской Федерации:

1) закрепление в законодательных актах Республики Беларусь правового статуса дистанционных работников;

2) разграничение труда работников-надомников и труда дистанционных работников.

Рубинштейн А. Я.

АУТСТАФФИНГ: ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Белорусский государственный университет, г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент О. С. Курылёва

1. О том, как оформить аутстаффинговые отношения.

Аутстаффинг опосредуются заключением двух договоров – трудового и договора о предоставлении персонала. Если это самая простая схема аутстаффинга, при которой аутстаффинговая организация вначале принимает работника в свой штат и только затем заключает договор о предоставлении персонала, то системы двух договоров будет достаточно. Если речь о ситуации, когда аутстаффинг выступает в форме выведения организацией-заказчиком своих же работников за штат, то необходимо предпринять дополнительные действия. Возможен следующий алгоритм. Организация-заказчик направляет аутстаффинговой организации запрос о переводе работника. Аутстаффинговая организация направляет заказчику ответное письмо, предварительно получив письменное согласие работника на перевод. Заказчик расторгает трудовой договор с работником в порядке перевода к другому нанимателю. Далее аутстаффинговая организация заключает трудовой договор с работником, а фактически он продолжает работать в первоначальной организации, но уже не состоя в ее штате.

2. Аутстаффер: работник или нет?

В соответствии с действующим законодательством индивидуальные предприниматели вправе привлекать к работе не более трех физических лиц по трудовым и (или) гражданско-правовым договорам. Полагаем, что следует трактовать фразу «привлечение по гражданско-правовым договорам» широко, включая сюда также физических лиц, которые работают у индивидуального предпринимателя по договорам о предоставлении персонала, заключенным с аутстаффинговой организацией. Соответственно, искусственно расширить число лиц, работающих у индивидуального предпринимателя, за счет использования механизма аутстаффинга не получится.

Количество работников является одним из критериев перехода организации на упрощенную систему налогообложения. Некоторые полагают, что замена части штатных работников аутстафферами позволит обойти ограничения по их количеству. Однако это вовсе не так. В пункте 1 ст. 286

Особенной части Налогового кодекса Республики Беларусь указывается, что при исчислении средней численности работников учитываются также и работники, привлекаемые по гражданско-правовым договорам, в том числе заключенным на оказание услуг по предоставлению персонала.

3. Кто может привлечь работника к дисциплинарной ответственности?

Согласно ч. 1 ст. 201 ТК дисциплинарное взыскание к работнику может применяться его нанимателем, т. е. лицом, с которым работник состоит в трудовых отношениях на основании трудового договора. Поскольку трудовых отношений с организацией-заказчиком у аутстаффера не возникает, то данная организация не может наложить на него меры дисциплинарной ответственности. Эта прерогатива должна оставаться за аутстаффинговой организацией, в штате которой работник состоит. Заказчик может воздействовать на работника только опосредованно, через контакты с аутстаффинговой организацией.

4. Получение лицензии на осуществление определенного вида деятельности: достаточно ли для этого привлечь работника соответствующей квалификации на основании договора о предоставлении персонала?

Аутстафферы состоят в штате аутстаффинговой организации, а в штат организации-заказчика не включаются. В соответствии с требованиями законодательства о лицензировании получить специальное разрешение можно только при условии, что именно в штате организации состоит работник соответствующей квалификации. Таким образом, получить лицензию на осуществление определенного вида деятельности нельзя, если специалисты с соответствующими навыками привлекаются в качестве аутстафферов, а в штате самой организации не состоит необходимый минимум работников, соответствующих предъявленным квалификационным требованиям.

Черныш Ю. А.

К ВОПРОСУ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАНИМАТЕЛЯ

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

Научный руководитель: Л. А. Киселёва

Говоря об эффективности правового регулирования, стоит обратиться к проблеме несоответствия метода правового регулирования отдельных положений нормативных правовых актов практике их применения. Одним из примеров такого расхождения в сфере действия норм трудового права является реализация ст. 245 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Норма данной статьи устанавливает возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы. Материальная ответственность нанимателя наступает