

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

в ряде случаев, возникающих вследствие нарушения нанимателем законодательства о труде. Возложение же материальной ответственности на должностное лицо нанимателя предусмотрено в случаях, когда возмещается ущерб, причиненный вынужденным прогулом, выполнением нижеоплачиваемой работы, задержкой исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда либо при возмещении морального вреда, и производится при удовлетворении отдельного иска, поданного самим юридическим лицом, собственником имущества организации или уполномоченным им лицом, а также прокурором, с соответствующим требованием и только после исполнения решения суда о выплате нанимателем (организацией) материальной компенсации работнику, чьи права были нарушены. По общему правилу должностное лицо несет полную материальную ответственность.

Сама норма ст. 245 ТК носит диспозитивный характер, т. е. в ней не предусмотрена обязанность нанимателя возлагать материальную ответственности на должностное лицо. На практике после отказа должностного лица возместить ущерб добровольно и в случае бездействия юридического лица (собственника) чаще всего органы прокуратуры в принудительном порядке истребуют подачу регрессного иска нанимателем или сами его подают, т. е. реализация ст. 245 ТК происходит императивно, в отличие от ее диспозитивного содержания согласно ТК.

В законодательстве о труде Российской Федерации до 2001 г. по аналогии с отечественным была предусмотрена подача регрессного иска на должностное лицо нанимателя вследствие нарушений им соответствующих норм права. Однако в новый Трудовой кодекс Российской Федерации 30.12.2001 (далее – ТК РФ) данная норма не включена. На сегодняшний день ответственность должностного лица нанимателя возлагается по общему правилу привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора и регулируется прежде всего ст. 232 ТК РФ, которая носит принципиально императивный характер, т. е. обязывает сторону трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

Возложение ответственности на должностное лицо нанимателя, являющегося получателем бюджетных средств, является мерой, имеющей воспитательную и предупредительную функцию, повышает ответственность должностных лиц, имеющих право на прием и увольнение работников. Кроме того, одним из основополагающих принципов организации деятельности предприятий, получающих бюджетные средства, является рациональность расходования государственного бюджета. Следовательно, требование о возмещении материального вреда должностным лицом, ответственным за нарушение, должно носить в законодательстве императивный характер для реализации экономических интересов юридического лица, являющегося получателем бюджетных средств.