

работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за 7 календарных дней (подп. 3.2 п. 3). Данное противоречие, полагаем, до его устранения законодательным путем необходимо разрешать в пользу ТК Беларуси как акта более высокой юридической силы, чем законы и временные декреты, имеющие силу закона. В перспективе норма декрета должна быть приведена в соответствие с ТК Беларуси или признана утратившей силу. Практика показывает, что наниматели в условиях финансово-экономического кризиса часто прибегают к введению неполного рабочего времени (в виде неполной рабочей недели или неполного рабочего дня) для решения своих финансовых проблем за счет работников, фонда оплаты труда. Это объясняется тем, что оплата труда работников в Беларуси с неполным рабочим временем производится пропорционально отработанному времени (при повременной форме оплаты труда) или в зависимости от выработки (при сдельной форме оплаты труда) (ст. 290 ТК Беларуси).

К сожалению, законодатель и профсоюзы делают пока мало для изменения ситуации в этой части. Во всяком случае Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы не содержит дополнительных гарантий по ограничению такой необоснованно широкой практики. Возможно, ограничение механизма неполного рабочего времени стоило бы ввести в Генеральное соглашение, которое выступает основой тарифных, местных соглашений и коллективных договоров для изменения ситуации к лучшему в интересах работников как более слабой стороны.

Сравнивая нормы ТК Беларуси и ТК России, полагаем, что в последнем более четко сформулирован перечень лиц, которым работодатель должен устанавливать неполное рабочее время. В качестве общего вывода отметим, что при совершенствовании трудового законодательства Беларуси о рабочем времени нормотворческим органам следует больше внимания уделять учету зарубежного опыта прежде всего тех стран, с которыми Республика Беларусь интегрирована в Евразийский экономический союз, Союзное государство и Содружество Независимых Государств.

Ридецкая Н. А.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА И ТРУДА РАБОТНИКОВ-НАДОМНИКОВ

Международный университет «МИТСО», г. Минск

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент К. Л. Томашевский

На территории множества стран в связи с развитием средств коммуникации широкое распространение получил дистанционный труд, что позволяет, на наш взгляд, индивидуальным предпринимателям и организациям

значительно сократить материальные расходы. В Республике Беларусь проблема регулирования дистанционного труда и труда работников-надомников остается актуальной на протяжении уже нескольких лет. Данный вид нетипичной занятости развивается довольно быстро, чего нельзя сказать о законодательных актах, касающихся дистанционного труда.

Впервые теорию дистанционного труда в 1972 г. выдвинул Джек Ниллесс. В его трудах отмечалось, что для продуктивной работы не обязательно находиться в офисе, а можно ее выполнять дистанционно, поддерживая контракт с сотрудником.

Основным источником регулирования труда работников-надомников является Конвенция МОТ «О надомном труде» № 177 (заключена в г. Женеве 20.06.1996) и развивающая ее Рекомендация МОТ № 184 «О надомном труде». Республика Беларусь, к сожалению, не ратифицировала данную конвенцию и в настоящее время. На сегодняшний день особенности регулирования труда работников-надомников закреплены в главе 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) и постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 11.04.2000 № 48 «Об утверждении Положения об условиях труда работников-надомников». Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» были также внесены изменения и дополнения и в главу 25 ТК Беларуси, в частности, в понятие «работники-надомники», что существенно приблизило данное понятие к пониманию дистанционного труда. Однако, на наш взгляд, недостаточно лишь внесения некоторых изменений, поскольку есть множество нюансов, которые также необходимо учитывать. К примеру, в ст. 305 ТК Беларуси указан исчерпывающий перечень лиц, которые имеют преимущественное право на заключение трудового договора о надомном труде. Однако данный перечень не исключает и работу иных граждан, в том числе занятых в непроизводственной сфере.

Близко соприкасаются надомный труд и дистанционный труд, когда работник территориально отдален от своего нанимателя. Ведь дистанционные работники в некотором смысле являются и надомниками, но все же специфика работы на дому требует особого правового регулирования. Однако законного закрепления дистанционного труда в Республике Беларусь нет, чего нельзя сказать о Российской Федерации.

В законодательстве Российской Федерации дистанционный труд регулируется главой 49 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Более подробно особенности регулирования дистанционного труда содержатся в главе 49.1 ТК РФ, что непосредственно говорит о более высоком развитии российского законодательства в данной сфере труда.

Анализируя ТК РФ и ТК Беларуси можно выделить некоторые особенности дистанционного труда и труда работников-надомников, которые, на

наш взгляд, необходимо позаимствовать законодателью 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 аутстаффиговые отношения.

Аутстаффинг опосредуется заключением двух договоров – трудового и договора о предоставлении персонала. Если это самая простая схема аутстаффинга, при которой аутстаффиговая 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 аутстаффиговой организации запрос о переводе работника. Аутстаффиговая 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 аутстаффиговая 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 аутстаффиговой 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