

Сотрудники органов внутренних дел подлежат увольнению только по основаниям, предусмотренным п. 179 Положения о прохождении службы. С учетом вышеизложенного считаем целесообразным дополнить указанный пункт подп. 179.7 следующего содержания: «в связи с однократным грубым нарушением руководителем органов внутренних дел должностных обязанностей».

Внесение данного изменения позволит привести нормы Положения о прохождении службы в соответствие с положениями Декрета № 5, а также усилит ответственность руководителей органов внутренних дел за нарушение правил приема на работу (службу).

УДК 347.515.2

*Н.А. Солянкина*

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПЕРЕД РАБОТНИКОМ ПРИ ВРЕМЕННОМ ПЕРЕВОДЕ К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ**

Современное состояние рынка труда невозможно без развития и правовой регламентации нетипичных трудовых отношений. Новые способы организации процесса производства, в том числе использование «нестандартных» форм занятости, отражаются на реализации правовой связи между работниками и нанимателями. Законодательство о труде регулирует разные виды переводов, а введение в Трудовой кодекс Республики Беларусь ст. 32<sup>1</sup> закрепило право нанимателя временно перевести работника к другому нанимателю.

При временном переводе к другому нанимателю действие трудового договора продолжается, а новый трудовой договор с работником не заключается. В то же время наниматели должны заключить договор между собой, и фактически им надо договориться по всем вопросам, как если бы осуществлялся прием лица на работу. Законодательство о труде не регулирует отношения между двумя нанимателями, в связи с чем заключаемый договор будет регулироваться гражданским правом. Определение всех условий в договоре, в том числе разделение обязанностей между основным и временным нанимателем, позволяет ставить вопрос об ответственности за нарушение трудовых прав работника.

Между нанимателем и работником реализуется основное трудовое правоотношение, а реализация трудовой функции осуществляется с участием другого, временного нанимателя. В соответствии с частями пятой и шестой ст. 32<sup>1</sup> ТК в период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам. Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями.

При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор (часть седьмая ст. 32<sup>1</sup> ТК). Исходя из данной нормы и в силу отсутствия правовой связи между работником и временным нанимателем следует, что обязанной стороной при нарушении трудовых прав работника будет выступать основной наниматель.

Трудовой кодекс Российской Федерации в гл. 53.1 регулирует труд работников, направленных временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), устанавливая субсидиарную ответственность принимающей стороны. Так, по обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, субсидиарную ответственность несет принимающая сторона (ст. 341.5 ТК РФ). Институт субсидиарной ответственности не получил широкого распространения в трудовом законодательстве, поскольку правовые аспекты применения субсидиарной ответственности устанавливает гражданское законодательство.

На практике такой механизм взаимодействия трех сторон, две из которых не связаны между собой трудовыми отношениями, представляется сложным. Необходимо обеспечение соблюдения законодательства о труде и выполнение гарантий достойного труда направляемых работников так называемой принимающей стороной, которая не состоит с такими работниками в трудовых отношениях.

Зарубежный опыт показывает, что все более популярной становится нестандартная форма занятости, связанная с тройственностью отношений сторон, заключающих трудовой договор, когда работодатель нанимает работника через третью сторону. Подразумевается наличие трех сторон и заключение двух договоров.

В Финляндии такой вариант тройственных трудовых отношений называется «посредническая деятельность» (agency work). В соответствии с Актом о трудовых договорах Финляндии компания, предоставляющая работников, признается работодателем и, соответственно, ответственна за выплату заработной платы и исполнение иных обязанностей, лежащих на работодателе. Компания, в пользу которой выполняется работа данными работниками, несет ответственность за организацию работы, условия безопасности труда и охраны здоровья.

В Бельгии такие отношения называют лизингом персонала. Процедура предоставления своего персонала третьему лицу возможна при строго определенных условиях. Самым важным является тот факт, что третье лицо должно воздерживаться от применения своей власти в отношении привлеченных работников, за исключением проведения инструктажа и обеспечения безопасности жизни и здоровья данных работников. Для определения, применяет ли свою власть третье лицо, используются те же критерии и признаки, что и для определения наличия или отсутствия трудового правоотношения.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан законодатель урегулировал отношения по предоставлению персонала или заемному труду (аутстаффингу) (ст. 137). Направляющая сторона заключает трудовой договор либо дополнительное соглашение к трудовому договору и направляет работников к принимающей стороне для выполнения работниками направляющей стороны трудовых функций, определенных их трудовыми договорами, в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны. Направляющая сторона является работодателем для работников направляющей стороны и обладает правами и обязанностями, предусмотренными Трудовым кодексом.

В научных кругах существует неоднозначное отношение к такому явлению, как временный перевод к другому нанимателю. Однако стоит отметить, что при отсутствии работы у основного нанимателя временный перевод к другому нанимателю является надежным способом получения дохода, так как при временном переводе оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 68 ТК), а заработная плата чаще всего – это основной источник средств существования для работника и его семьи. Использование же работников по временному переводу позволяет временному нанимателю уменьшить расходную часть по содержанию штатных сотрудников; временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника; беспрепятственно расширять и сокращать количество работников, требуемых для выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно. В то же время такая схема позволяет не только расширить границы найма работников, но в случае необходимости прекратить отношения с такими работниками без нарушения норм законодательства о труде.

Считаем нецелесообразным усиление ответственности временного нанимателя (принимающей стороны), т. е. установление субсидиарной ответственности в законодательстве о труде, как это сделано в России, поскольку временный перевод – это следствие гражданско-правовых отношений между юридическими лицами и форма реализации достигнутых договоренностей.

УДК 347.775

*П.А. Тарасов*

## **НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИИ**

Информационным технологиям принадлежит важная роль в развитии современного общества. Обмен информацией происходит как между гражданами, так и между организациями, являющимися субъектами правоотношений. В связи с этим становится актуальным вопрос о порядке защиты информации различными правовыми способами, в том числе гражданско-правовыми. Для этого необходимо определить место информации среди объектов гражданских прав, а также направления совершенствования гражданско-правового регулирования информации.

Определение термина «информация» приведено в Законе Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» (далее – Закон). В соответствии с указанным нормативным правовым актом информация представляет собой сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях независимо от формы представления. Закон разделяет информацию на общедоступную и информацию, предоставление которой ограничено. В отношении последней установлен правовой режим, определяющий особый порядок регулирования ее предоставления и (или) распространения.

В Законе также определено, что к информации ограниченного распространения относятся такие ее виды, как информация о частной жизни, персональные данные, служебная информация ограниченного доступа, информация, которая составляет профессиональную, коммерческую, банковскую, иную охраняемую законом тайну и др. Необходимо отметить, что не все виды информации являются объектами гражданских прав и не все возникающие между физическими и юридическими лицами отношения по поводу информации регулируются нормами гражданского права.

Сегодня Гражданский кодекс Республики Беларусь относит определенную информацию к видам объектов гражданских прав. Ст. 128 ГК устанавливает, что информация охраняется в качестве нераскрытой информации при условии, что она составляет коммерческую или служебную тайну. Гражданское законодательство не определяет иную информацию (о частной жизни, о персональных данных, личную и семейную тайны) как объект гражданских прав.

В целях совершенствования гражданско-правового регулирования информации необходимо обратиться к опыту зарубежных государств. В Российской Федерации информация в соответствии со ст. 5 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» отнесена к объектам гражданских прав. В то же время ГК РФ определенно не относит информацию к объектам данного вида. Однако самим ГК РФ регламентирован порядок защиты нарушенных прав граждан и организаций в результате незаконного использования любой информации о частной, личной и семейной жизни, информации, составляющей банковскую тайну, тайну страхования, завещания и др.

Не выделяет информацию как объект гражданских прав и ГК Азербайджанской Республики, при этом гарантирован порядок защиты информации, составляющей банковскую тайну, тайну завещания, а также личную и семейную тайны.

Законодатель Республики Узбекистан относит к видам объектов гражданских прав нематериальные блага, к которым относят и информацию. ГК данного государства устанавливает, что правовому регулированию подлежат частная и семейная