

**К. В. Тушинская,
Б. Д. Хыдыров**
Научный руководитель
Е. И. Парменова

Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

ДОГОВОР АУТСТАФФИНГА С ПОЗИЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

На современном этапе задача любого субъекта хозяйствования – сделать производство эффективным, т. е. приносящим максимальную прибыль при оптимальном уровне издержек. Существует много способов достижения этой задачи. Наиболее эффективными является аутстаффинг.

Законодательное регулирование договора аутстаффинга. Договор аутстаффинга подразумевает, что стороны, участвующие в данном договоре, состоят в гражданско-правовых отношениях, но аутстаффинг не упоминается ни в одном нормативном правовом акте, т. е. не урегулирован законодательно. Договор по предоставлению персонала (аутстаффинга) специально не регулируется законодательством, но к нему применяется ст. 391 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК).

Соответственно, аутстаффингом принято называть такие отношения сторон, когда работники, числящиеся у компании, предоставляющей персонал (аутстаффинговой компании), выполняют трудовые функции под контролем для другого лица – заказчика.

Система договорных отношений при аутстаффинге строится следующим образом:

- между заказчиком и исполнителем заключается договор аутстаффинга (п. 1 ст. 402, ст. 733, 735 ГК);

- исполнитель выступает в качестве нанимателя;

- работник не состоит в гражданско-правовых или трудовых отношениях с заказчиком, даже при условии, что находится на его территории и выполняет требования¹.

Трудовой кодекс Республики Беларусь не регулирует и не влияет на отношения между заказчиком и работником, поскольку трудовые отношения регламентируются законодательством о труде только между работником и его непосредственным нанимателем, т. е. исполнителем. Большое количество вопросов при реализации аутстаффинга в Беларуси возникает в связи с особенностями его правового регулирования в сфере труда.

Преимущества и недостатки договора аутстаффинга. Работа по договору аутстаффинга подходит для любых сфер, начиная со строительства и заканчивая сельским хозяйством. В общем случае можно выделить следующие положительные черты аутстаффинга:

- снижение нагрузки на кадровые службы и сокращение расходов по их содержанию;

- минимизация расходов на поиск персонала;

- уменьшение расходов на бухгалтера по зарплате.

Помимо рассмотренных выше сложностей правового регулирования, аутстаффинг опасен тем, что предоставляет мнимые преимущества: он ошибочно рассматривается как возможность обойти законодательство; работники, нанятые по договору аутстаффинга, не учитываются у заказчика при расчете средней численности граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам, так как по этому показателю отражается численность лиц, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам.

Таким образом, аутстаффинг может представлять для организаций определенный интерес. Запрета на заключение данного договора законодательство не содержит. Однако из-за отсутствия его специального правового регулирования, особенно в сфере трудовых отношений, использовать аутстаффинг нужно с осторожностью (избегать его применения в сферах, где имеются вредные и (или) опасные условия труда, в отношении ряда должностных лиц организации (директора, главного бухгалтера) и т. п.).

¹ Гражданский кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 19 нояб. 1998 г. // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2001. – № 2/744.