

внутрішнього користування і використовуваний арбітрами для врегулювання спорів з урахуванням намірів сторін. В його основу покладена думка про те, що для Мережі оптимальною є саморегуляція, тобто учасники інтернет-відносин можуть самостійно виробити систему нормативних приписів і втілювати її в життя. Концепція *lex electronica* у цьому контексті розглядається як електронне «продовження *lex mercatoria*», яке призначено для правового регламентування торгових операцій.

В інформаційному суспільстві на перше місце виходить виробництво послуг.

УДК 349.2(043.2)

Гудиленко Н.А., аспирант,
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»,
г. Минск, Беларусь

ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАЕМНОГО ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

На сегодняшний день государство ставит перед собой одну из важнейших задач – это обеспечение своим гражданам достойной жизни. Одним из факторов при достижении поставленной цели государством является всеобщая занятость населения. Однако, учитывая такие факторы, как рост безработицы, отсутствие перспективы роста по карьерной лестнице, многие работники трудоустраиваются, используя и нетипичные формы занятости. Данные формы предоставляют им в некотором роде свободу, несмотря на различные риски [1, с. 154].

На наш взгляд, наиболее интересной и сложной формой организации труда является заемный труд, отношения, в рамках которого, существуют на стыке двух отраслей права: трудового и гражданского. Заемный труд широко распространен во всем мире, однако, отношение к нему неоднозначное. В настоящее время в Республике Беларусь нет легального определения заемного труда, а правовое регулирование отсутствует. Понятие заемного труда можно найти в научной литературе и ряде нормативных правовых актов зарубежных государств (например, в ст. 56.1 Трудового кодекса Российской Федерации). Заемный труд – это труд работников, состоящих в трудовых отношениях с агентством занятости, которые периодически направляются для выполнения временной работы в организации-пользователе под руководством и с подчинением внутреннему трудовому распорядку последних [2, с. 10].

Отличительная особенность заемного труда заключается в

трехстороннем характере трудовых отношений: отношения, складывающиеся между кадровым агентством и работником, между которыми заключается трудовой договор; отношения между кадровым агентством и работодателем. Данные отношения регулируются гражданско-правовым договором возмездного оказания услуг, подряда и др.; отношения между работником и работодателем. Данные отношения формально не регламентированы, поскольку между ними не заключается ни трудовой, ни гражданско-правовой договоры [3, с. 211]. При этом уместно употребление именно термина «работодатель», поскольку по законодательству Республики Беларусь наниматель заключает трудовые договоры с работниками, а в данном случае между работодателем (организацией-пользователем) и работником договор не заключается.

Необходимо подчеркнуть, что в современном белорусском трудовом праве не существует трехсторонних трудовых отношений, т.е. наличие двух нанимателей у работника невозможно. Это можно подтвердить ссылкой на ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), где закреплено, что сторонами трудового договора выступают – наниматель и работник, а трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем [4]. Здесь наниматель и работник указаны в единственном числе, т.е. предусматривается двусторонний характер трудовых отношений. Поэтому в сфере применения заемного труда целесообразно установить, кто выступает нанимателем для работника – кадровое агентство либо же организация-пользователь. Несмотря на тот факт, что трудовой договор заключается между работником и кадровым агентством, работнику предоставляет работу, дает поручения, обеспечивает рабочее место, контролирует работу непосредственно работодатель. Но, как известно, в части 2 ст. 25 ТК Республики Беларусь закреплено положение о том, что фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора вне зависимости от того, был ли надлежащим образом оформлен прием на работу, что и возникает в случае заемного труда. Поэтому, нанимателем для работника в случае заемного труда выступает организация-пользователь, согласно фактическому допущению работника к выполнению им трудовых функций.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы.

Заемный труд имеет отличительную особенность – трехсторонний характер правоотношений между организациями, что противоречит классическому пониманию трудовых отношений как двусторонних. В трудовом договоре с заемным работником необходимо предусматривать определенные условия, способствующие защите трудовых прав данной категории трудящихся (в частности, права и обязанности сторон, их ответственность).

В Республике Беларусь нет законодательного закрепления заемного

труда. Необходимо изучить и проанализировать зарубежный правовой опыт, в том числе нормативную базу, регулиующую вопросы, связанные с заемным трудом. Это позволит адаптировать и внедрить в национальное законодательство нормы, которые регулировали бы гибкие формы занятости в нашей стране, в том числе и заемный труд. Полагаем, что в отношении заемного труда в первую очередь необходимо закрепить понятие заемного труда; субъектный состав правоотношений, складывающихся в сфере заемного труда, их права, обязанности и ответственность; правовое положение кадровых агентств и определенные требования, которым они должны соответствовать и др.

Литература

1. Enrique Marin, Precarious work: An international problem / International Journal of Labour Research. – Geneva : ILO, 2013. – 168 p.

2. Кривой Я. В. Правовое регулирование заемного труда : Международно-правовой, сравнительный и национальный аспекты : автореф. дис. ... кан. юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Кривой; Моск. гос. юрид. академия. – М., 2006. – 26 с.

3. Гонцов Н.И. Заемный труд в России: анализ некоторых вопросов теории и практики / Н.И. Гонцов // Российский ежегодник трудового права. № 9. 2013 / Под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова. – СПб.: ООО «Университетский издательский консорциум», 2014. – С. 208–220.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г. : текст Кодекса по состоянию на 17 июля 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

УДК 341(043.2)

Гусейн Вилят оглы Аскеров, диссертант,
Бакинский Государственный Университет,
г. Баку, Азербайджанская Республика

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

Представительство является важной предпосылкой осуществления гражданских прав. В советское время посредством данного гражданско-правового института обеспечивалась потребность в совершении представителем юридически значимых действий, преимущественно, в отношении лиц, которые в силу возраста или состояния психики относились к категории недееспособных, а также тех лиц, которые в силу конкретных жизненных обстоятельств не могли самостоятельно осуществлять свои права и исполнять обязанности.

В условиях изменившихся отношений собственности, закрепления