

В. П. Семич, инженер

## ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ И СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы охраны труда работников в случае их временного перевода к другому нанимателю. Обосновывается необходимость обсудить вопрос о замене в нормах статьи 32<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь категории «другой наниматель» на словесную конструкцию «другое юридическое лицо либо индивидуальный предприниматель».

Показывается на примере института охраны труда невозможность выполнения отдельных требований по охране труда ряда нормативных правовых актов относительно временно переведенного работника и обосновывается необходимость их согласования с новыми нормами статьи 32<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** временный перевод, другой наниматель, аутстаффинг, договор между нанимателями, несчастный случай, медицинский осмотр

### Введение

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [1], который вступил в силу 28 января 2020 г., внесены существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З ТК дополнен статьей 32<sup>1</sup> «Временный перевод». В недавно опубликованных комментариях к обновленному ТК [2, с. 272–274; 3, 210–215] уже даны первые разъяснения новых норм, закрепленных в ст. 32<sup>1</sup> ТК (К. С. Комлева, Л. И. Липень и К. Л. Томашевский). Вместе с тем остаются некоторые вопросы, связанные с применением новых правил, касающиеся отдельных форм земного труда и обеспечения охраны труда. В настоящей статье автором затрагиваются некоторые аспекты охраны труда работников, временно переводимых на другую работу, в том числе к другому нанимателю, по основаниям, установленным ст. 32<sup>1</sup> ТК.

### Основная часть

Исходя из содержания ст. 32<sup>1</sup> ТК, она включает общие основания временных переводов работников, в том числе случаи временного перевода при

производственной необходимости, а также в случае простоя.

Введение в ТК ст. 32<sup>1</sup> предоставило нанимателю право временно перевести работника не только на другую работу у данного нанимателя, но и перевести его в другую местность, а также к другому нанимателю. Это дает больше возможностей для маневрирования рабочей силой, а также позволяет избежать увольнений работников в условиях различных производственных осложнений.

Весьма важно, что при временном переводе работника не только у самого нанимателя, но и при временном переводе к другому нанимателю действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК.

В ч. 5 и 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК установлены обязанности работника в период временного перевода к другому нанимателю, а также обязанности последнего в отношении данного работника.

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 (ч. 5 ст. 32<sup>1</sup> ТК).

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

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 (ч. 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК).

В ч. 7 ст. 32<sup>1</sup> ТК установлено, что 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, если иное не предусмотрено ТК.

Таким образом, появляется особая категория работников, которые, сохраняя трудовые отношения с нанимателем, временно работают у другого нанимателя (заметим, что в зарубежном законодательстве и литературе такие работники нередко именуется заемными, а сам их труд – заемным).

Необходимо также отметить, что данный работник не может быть отнесен к числу командированных работников, так как выполняет определенную трудовую функцию в организации, в которую временно переведен, а не служебное задание своего постоянного нанимателя.

В этом случае в какой-то степени можно говорить о приостановлении действия трудового договора по основному месту работы. Конструкция приостановления действия трудового договора со спортсменом, тренером при их временных переводах на срок до одного года уже используется в ч. 2 ст. 314<sup>4</sup> ТК. Но в ст. 32<sup>1</sup> ТК об этом ничего не говорится.

Анализируя нормативные предписания ст. 32<sup>1</sup> ТК, можно обнаружить, что предусматриваемый случай временного перевода работника с его согласия к другому нанимателю на срок до шести месяцев содержит сходные признаки с таким явлением, как аутстаффинг, которое широко распространено в других странах.

При аутстаффинге одна организация (аутстаффер) берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнения других требо-

ваний трудового законодательства (прием на работу, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, увольнение и т. д.), а работник выполняет работу непосредственно для другой организации, являющейся фактическим заказчиком работ.

В этом случае договорные отношения между организацией-аутстаффером и другой организацией — реальным работодателем оформляются через договор о предоставлении персонала, отвечающего определенным квалификационным требованиям.

В белорусском законодательстве такая категория, как аутстаффинг, или договор о предоставлении труда работников (персонала), не урегулирована. Для сравнения: в России эти отношения урегулированы гл. 53<sup>1</sup> ТК России, введенной Федеральным законом от 05.05.2014 №116-ФЗ [4], хотя ст. 56<sup>1</sup> ТК России заемный труд запрещен. Согласно ч. 2 ст. 56<sup>1</sup> ТК России заемный труд легально определен как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [5].

Из изложенного видно, что при осуществлении такого временного перевода работника важно правильно и всесторонне установить договорные отношения между нанимателями, определить, дополнительно к установленным в ст. 32<sup>1</sup> ТК, другие обязанности и ответственность каждого из нанимателей (постоянного и временного) по целому ряду вопросов, в том числе по вопросам охраны труда.

Заметим, что временный перевод к другому нанимателю либо в другую местность – это право нанимателя, которое может быть осуществлено с письменного согласия работника.

По мнению автора, ст. 32<sup>1</sup> ТК не исключает инициирования такого перевода работником, однако возможность реализации такой инициативы принадлежит нанимателю.

В связи с тем что с временно переведенным работником не заключается второй трудовой договор, представляется более логичным «другого нанимателя» (по формулировке рассматриваемой статьи) именовать «другим юридическим лицом либо индивидуальным предпринимателем». Не претендуя на бесспорность изложенного соображения, автор представляет его на обсуждение читателям журнала.

В аналогичной ситуации в Правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 [6], в отношении такого работника применяются такие определения, как «страхователь», которым является «его» наниматель, и «организация», не являющаяся для потерпевшего страхователем, на территории которой произошел несчастный случай с потерпевшим.

Заметим также, что переводимый работник не будет состоять в штате и списочном составе организации, в которую он переводится. Следовательно, он не будет учитываться при расчете соответствующих экономических показателей деятельности этой организации, хотя и выполняет для нее какой-то объем работы.

С другой стороны, данный работник продолжает состоять в штате и в списочном составе «своего» нанимателя, и он должен учитываться при расчете соответствующих показателей.

В ч. 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК конкретно указаны отдельные обязанности нанимателя, к которому временно переводится работник. Иные обязанности этого нанимателя по обеспечению условий труда работника должны быть определены в договоре между нанимателями. Так, К. С. Комлева и К. Л. Томашевский не без основания отмечают: «Несмотря на то что в ТК не определена отраслевая принадлежность данного договора, исходя из субъектного состава его сторон, этот договор является гражданско-правовым» [3, с. 214].

Совершенно очевидно, что сторона договора, принимающая работника на временную работу, обязана осуществлять руководство работой данного работника и контроль за соблюдением им требований законодательства о труде и об охране труда.

Статья 32<sup>1</sup> ТК не исключает временный перевод на работу по другой профессии рабочего, должности служащего. Соответственно этому при таком переводе работник должен отвечать требованиям по охране труда для этой профессии рабочего, должности служащего. Это обстоятельство может потребовать проведения обучения работника по вопросам охраны труда, проведения стажировки, проверки знаний, инструктажей по охране труда. При этом возникает закономерный вопрос: какой из нанимателей обязан это обеспечить? Аналогичным образом может возникнуть вопрос о необходимости прохождения обязатель-

ного медицинского осмотра работника в связи с его временным переводом к другому нанимателю, у которого могут быть иные условия труда даже при той же профессии рабочего, должности служащего. Правомерен вопрос о том, каким нанимателем должен быть направлен работник на указанный медицинский осмотр и соответственно кто должен оплачивать его проведение? Совершенно очевидно, что вопрос о медицинском осмотре должен быть решен ко времени временного перевода работника.

Пока четких и однозначных ответов на эти вопросы действующее белорусское законодательство не дает.

У другого нанимателя даже при работе в другой профессии, должности служащего могут быть иные условия труда, и, следовательно, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда могут быть различными полагающиеся работнику компенсации по условиям труда, в том числе доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Причем нормы ст. 32<sup>1</sup> ТК предусматривают, чтобы это было указано в приказе (распоряжении) о временном переводе.

Возможно, что при временном переводе будут иными и другие компенсации по условиям труда, в частности, сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Следовательно, наниматель работника должен располагать результатами аттестации рабочего места у нанимателя, на котором будет работать переводимый работник.

Требуется договоренность и по вопросу об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты. В решении этого вопроса возможны варианты, поэтому между нанимателями должна быть достигнута договоренность, которая закрепляется в заключаемом договоре.

Очевидно, что и финансовые вопросы, связанные с проведением медицинского осмотра (при его необходимости) и обеспечением работника средствами индивидуальной защиты, должны быть урегулированы в упомянутом выше договоре между нанимателями.

Вполне понятно, что другому нанимателю, к которому временно переводится работник, необходимо издать приказ о допуске переведенного работника к выполнению определенных работ на его территории, провести вводный и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, а так-

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

же ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными правовыми актами, которые должен знать и выполнять работник. Но и в этих вопросах есть некоторые нюансы.

В соответствии с п. 46 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 [7], вводный инструктаж по охране труда должен быть проведен нанимателем, к которому переводится работник, что регламентировано однозначно.

Относительно проведения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте необходимо отметить следующее.

Согласно п. 59 указанной Инструкции первичный инструктаж на рабочем месте проводит с подчиненными ему работниками непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие должностные лица).

В п. 50 указанной Инструкции установлено, что с работниками других организаций, выполняющими работы на территории организации, данный инструктаж проводит руководитель работ при участии руководителя или специалиста организации, на территории которой проводятся работы,

Переводимый работник не подпадает ни под одно, ни под другое требование Инструкции, потому что он не будет работать под руководством должностного лица нанимателя и в то же время не является работником организации, в которую переведен.

Не забываем, что переводимый работник у другого нанимателя не состоит в штате, и у него нет профессии рабочего, должности служащего, по которой должен проводиться инструктаж по охране труда и которая должна указываться в соответствующих журналах регистрации инструктажей по охране труда.

Особого внимания заслуживает вопрос о проведении расследования несчастного случая, произошедшего с переведенным работником, либо выявления у него профессионального заболевания.

Согласно п. 30 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 [6], несчастный случай с работающим, временно переведенным на работу к другому страхователю либо выполнявшим рабо-

ту по совместительству, расследуется и учитывается страхователем, у которого произошел несчастный случай. Надо думать, что данная формулировка этого пункта молчаливо предполагает, что работник временно переводится к другому страхователю.

Согласно п. 68 указанных Правил профессиональное заболевание у работающего, направленного страхователем к другому страхователю, расследуется территориальным центром гигиены и эпидемиологии по месту выявления заболевания в порядке, установленном указанными Правилами.

Акт о профессиональном заболевании формы ПЗ-1 в этих случаях утверждается главным государственным санитарным врачом города (района), где выявлено заболевание, и направляется для регистрации и учета страхователю, по месту работы заболевшего, заболевшему, страховщику, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен страхователь.

Как видно, относительно учета несчастного случая с работником и профессионального заболевания Правилами вопрос решен по-разному.

Вновь повторим, что в рассматриваемой ситуации потерпевший в результате несчастного случая в период временного перевода считается работником нанимателя, с которым у него сохраняются трудовые правоотношения. Учитывая это обстоятельство, представляется обоснованным считать его потерпевшим у «своего» нанимателя.

В обоснование этому отметим, что именно наниматель, а не организация, в которую временно переведен работник, уплачивает Белорусскому республиканскому унитарному страховому предприятию «Белгосстарах» взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, из которых потерпевшему производятся полагающиеся страховые выплаты в случае повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей.

Наряду с этим наниматель также уплачивает за работника страховые взносы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также уплачивает полагающиеся налоги.

Законодательством также предусмотрено проведение предсменного медицинского осмотра либо освидетельствования в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах

проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения» [8].

Для водителей транспортных средств законодательством предусмотрено проведение предрейсовых медицинских обследований либо проведение контроля на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ.

Статья 49 ТК предусматривает обязанность нанимателя не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника при наличии оснований, указанных в данной статье. Более того, при обнаружении работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения законодательством предоставлено право привлекать нарушителя к дисциплинарной ответственности, включая увольнение с работы по инициативе нанимателя.

В формулировках всех приведенных нормативных правовых актов установлены права и обязанности нанимателей только по отношению к работникам, а об иных лицах упоминания нет.

Можно надеяться, что при очередной корректировке норм в ст. 32<sup>1</sup> ТК, возможно, других нор-

мативных правовых актов эти вопросы найдут решение с таким расчетом, чтобы они содержали более точные и однозначные предписания нанимателям в связи с новым основанием временного перевода работников.

## Заключение

Временный перевод работников на другую работу по основаниям, установленным в ст. 32<sup>1</sup> ТК, расширяет возможности нанимателей для маневрирования рабочей силой, а также дает возможность избежать увольнения работников в условиях различных производственных осложнений.

Предлагается обсудить вопрос о возможной замене при последующем внесении изменений в ТК в ст. 32<sup>1</sup> термина «другой наниматель» на категорию «другое юридическое лицо либо индивидуальный предприниматель», учитывая, что второй трудовой договор в данном случае не заключается, а отношения постоянного нанимателя с временным регулируются гражданско-правовым договором.

Действующие редакции ряда нормативных правовых актов об охране труда не позволяют выполнить их требования в отношении временно переводимых работников по основаниям, установленным ст. 32<sup>1</sup> ТК, поэтому указанные нормативные правовые акты требуют корректировки.

## Список цитированных источников

1. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.07.2019. – 2/2658.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. Т.1 / Кол-в авт.; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – 896 с.
3. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича; А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон, 5 мая 2014 г., № 116-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 12.05.2014. – № 19. – Ст. 2321.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
6. Об утверждении Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 8. – 5/13691.
7. Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 175 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 53. – 8/20209.
8. О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 2 дек. 2013 г., № 116/119 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.01.2014. – 8/28295.

Статья поступила в редакцию 17.04.2020