М. Ю. Шнайдерман
студ. ІІІ курсу
спеціальність «Право»
Науковий керівник: к.ю.н., доц. О. В. Байло

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ

На сьогоднішній день українська правова система знаходиться у постійному розвитку, що обумовлено переходом до ринкової економіки. Такі зміни у суспільстві призвели до появи нових відносин, що потребують відповідного правового регулювання. Одним з актуальних питань є організація праці за договором аутстафінгу.

Проблеми правового регулювання аутстафінгу досліджували такі вчені-правники, як Є. А. Цатурян, В. М. Данюк, В. М. Петюх, В. С. Вітко, С. В. Бєляєва, І. О. Геращенко та інші.

На сьогоднішній день у доктрині трудового права не має єдності щодо правової природи аутстафінгу.

Аутстафінг розглядають як виведення працівника за штат компанії-замовника й оформлення у штат компанії-провайдера. При цьому особа продовжує працювати на колишньому робочому місці виконувати свої обов'язки, але обов'язок роботодавця стосовно неї покладаються на компанію провайдера [1, с. 9].

На думку М. В. Власенко, аутстафінг – це форма позикової праці при якій організація-користувач або виводить своїх працівників за рамки штату та передає їх кадровому агентству, а працівники продовжують виконувати свої трудові обов'язки на попередньому місті, або новий працівник зараховується в штат приватного агентства зайнятості [2, с. 17].

У національному законодавстві не міститься визначення поняття «аутстафінг». Проте, в Законі України «Про зайнятість населення» було вперше запропоновано визначення та класифікація суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. Так, у ст. 36 Закону виділяють суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні в Україні; суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном та суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців [3, ст. 36].

Аналізуючи зміст Закону України «Про зайнятість населення» аутстафінг можна характеризувати як діяльність суб'єкта господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними робити в Україні у інших роботодавців. Відповідно до ст. 39 Закону право займатися аутстафінгом може отримати лише суб'єкт, який отримав дозвіл від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення

та трудової міграції. Відповідно до ч. 3 ст. 53 зазначеного закону, відсутність відповідних дозволів передбачає відповідальність у вигляді штрафу у розмірі 20 мінімальних заробітних плат. Згідно з Порядком видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 359 від 20.05.2013 р. [4] такі дозволи повинні видаватися Державною службою зайнятості. Проте такі дозволи не видаються, оскільки зазначена Постанова № 359 не набрала чинності.

Варто зазначити, що Закон України «Про перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» закріпив заборону вимагати від суб'єктів господарювання отримання документів дозвільного характеру, що не зазначені у Переліку, затвердженого цим Законом [5, ст. 1]. Аналіз даного Переліку показує, що відповідного дозволу від Державної служби зайнятості не міститься в Переліку. Наразі, держава зобов'язує таких суб'єктів господарювання повідомляти про своє існування Державну Службу зайнятості з метою включення до відповідного реєстру для інформування населення про посередників; організації співпраці між посередниками та територіальними органами Державної служби зайнятості [6].

Посередницькі послуги з працевлаштування ототожнюються з послугами з надання персоналу та тлумачаться податковим законодавством, як господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент чи нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента чи нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених функцій. Угода про надання персоналу може передбачати укладання зазначеними фізичними особами трудової угоди або трудового контракту із особою, у розпорядження якої вони направлені» [7, ст. 14].

Застосування такої форми нетипової зайнятості, як аутстафінг, ускладнюється відсутністю законодавчо визначених характеристик договору аутстафінгу. Договір аутстафінгу не закріплено ані в Господарському, ані в Цивільному Кодексі України, тобто договір є не пойменованим.

Одним з нагальних питань залишається правовий статус працівників суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, які фактично виконують роботу у замовника. Трудове законодавство надає працівникам гарантії їх трудових прав за умови наявності трудового договору, що є підтвердженням трудових відносин, проте, трудовий договір такого працівника укладено не з тим роботодавцем, де він фактично здійснює роботу. Ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що такі суб'єкти господарювання зобов'язані укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника, проте яка правова природа такого договору законодавством не визначено [3, ст. 39].

Укладання трудового договору належним чином є підставою виникнення трудових правовідносин, що відповідає змісту ч. 3 ст. 24 Кодексу законів про працю та висновкам суду. Так, П'ятий апеляційний адміністративний суд при розгляді справи № 821/901/18 від 08.11.2018 р. дійшов висновку про те, що за наявності договору аутстафінгу та відсутності трудового договору, особа не може бути допущена до роботи. [8].

Отже, організація праці на умовах договору аутстафінгу є поширеним явищем у світовій практиці, проте в українському правовому просторі аутстафінг потребує більш детального правового регулювання, удосконалення процедури отримання дозволів та внесення змін у відповідні акти для усунення розбіжностей, посилення контролю у даній сфері для забезпечення прав працівників.

Список використаної літератури

1. Аникин Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие. Москва : ИНФА-М, 2006. 208 с.
2. Власенко М. С. Проблемы правового регулирования заемного труда : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2009. 25 с.
3. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 24. Ст. 243.
4. Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця : Постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 р. № 359. URL: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 15.03.2019).
5. Про перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності : Закон України від 19.05.2011 р. № 47. URL.: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 15.03.2019).
6. Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з представництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавці : Постанова Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 р. № 400. URL: https://zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 15.03.2019).
7. Податковий Кодекс України : Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17 (дата звернення: 14.03.2019).
8. Постанова П'ятого апеляційного адміністративного суду від 08.11.2018 р. № 821/901/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/77826300 (дата звернення: 15.03.2019).