

# Нормативно-правове регулювання аутстафінгу в Україні

№38, 12 жовтня 2017

Олена Кравченко ,  
адвокат, партнер  
АО "Глобал Адвокат" (Аудиторсько-консалтингова Корпорація "Глобал Консалтинг")

## Головна стаття

Аутсорсинг в Україні й у світі: особливості, тенденції та перспективи

## Компетентна думка

Аутсорсинг, аутстафінг і лізинг персоналу як засоби оптимізації бізнес-процесів та забезпечення інтересів персоналу  
Оренда персоналу – огляд судової практики

Аутстафінг (англ. *outstaffing* – позаштатний) – це виведення персоналу за штат компанії. Тобто при аутстафінгу трудові договори працівниками укладаються не з фактичним роботодавцем, а з посередником (аутстафером).

У чинному законодавстві України визначення терміна "аутстафінг" відсутнє. Водночас виходячи зі змісту ч. 1 ст. 36 Закону України "Про зайнятість населення" можна визначити аутстафінг як діяльність суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

## Спеціальний перелік

Відповідно до зазначеної норми діяльність суб'єктів господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, а також діяльність інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, регулюється цим Законом та іншими законодавчими актами України.

Згідно з ч. 3 ст. 36 Закону України "Про зайнятість населення" перелік суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців, формується та ведеться центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в установленому Кабінетом Міністрів України порядку.

Для включення до зазначеного переліку посередники подають до Державної служби зайнятості рекомендованим листом з повідомленням про вручення заяву за формою, встановленою Мінсоцполітики.

Державна служба зайнятості протягом п'яти робочих днів з дня отримання такої заяви вносить наведені у ній відомості про посередників до переліку та оприлюднює їх на власному веб-сайті (п. п. 5, 6 Порядку формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають

послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 червня 2013 р. № 400).

## Через прогалини

Крім того, відповідно до ст. 39 Закону України "Про зайнятість населення" діяльність суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів, здійснюється на підставі дозволу, виданого центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Порядок видачі такого дозволу затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 травня 2013 р. № 359. Втім, потрібно зазначити, що вказаний Порядок на сьогодні так і не набрав чинності, тому, відповідно, отримати дозвіл на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця за відсутності чинного порядку його видачі неможливо.

Тобто для того, щоб на законних підставах здійснювати діяльність з аутстафінгу (до моменту набрання чинності Порядком видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця), аутстаферу достатньо бути внесеним до Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців.

Також є позитивна практика отримання аутстаферами індивідуальних роз'яснень від Мінсоцполітики про те, що до набрання чинності вказаним Порядком суб'єкту господарювання, що надає послуги з посередництва і внесений до відповідного переліку, отримувати такий дозвіл не потрібно у зв'язку з відсутністю відповідного порядку.

## Обов'язки та заборони

Частина 4 ст. 36 та ч. 2 ст. 39 Закону України "Про зайнятість населення" встановлюють такі обов'язки суб'єктів господарювання – роботодавців, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця:

- 1) укласти договір з роботодавцем про застосування праці працівника;
- 2) виплачувати працівникові заробітну плату в розмірі, не нижчому, ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом, та заробітної плати, яку отримує працівник у роботодавця за виконання такої ж роботи;
- 3) забезпечувати працівнику час роботи та відпочинку на умовах, визначених для працівників роботодавця, що передбачено умовами колективного договору та правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) нараховувати та сплачувати єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на користь працівника;
- 5) не перешкоджати укладенню трудового договору між працівником і роботодавцем, у якого виконувалися ним роботи;
- 6) надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії), його вимоги щодо кваліфікації, досвіду роботи, про умови, характер та оплату праці;

7) співпрацювати з відповідним територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, підприємствами, установами та організаціями, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями;

8) забезпечувати захист інформації, що надійшла від громадян, які звертаються з метою працевлаштування, та дотримання правил використання і поширення такої інформації, встановлених законами України "Про інформацію" та "Про захист персональних даних", а також конфіденційність комерційної інформації роботодавців відповідно до закону;

9) подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики.

Відповідно до ч. 4 ст. 36 зазначеного Закону суб'єкту господарювання заборонено направляти працівників на робочі місця до роботодавця, в якого:

1) протягом року скорочено чисельність (штат) працівників;

2) не дотримано нормативу чисельності працівників основних професій, задіяних у технологічних процесах основного виробництва;

3) залучаються працівники для виконання робіт у шкідливих, небезпечних і важких умовах праці, а також робіт за основними професіями технологічного процесу основного виробництва.

Аутстафер направляє працівників до іншого роботодавця за умови, якщо це передбачено колективним договором такого роботодавця, та за наявності на це згоди первинної профспілкової організації.

## ВИСНОВОК:

Чинне законодавство України регулює діяльність аутстафінгу досить поверхнево. Крім того, попри те, що Закон України "Про зайнятість населення" встановлює обов'язковість отримання дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця та забороняє здійснювати таку діяльність без дозволу, відповідний порядок видачі дозволу так і не набрав чинності. На сьогодні відносини аутстафінгу потребують детального нормативно-правового регулювання.

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2017

© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2017