

Нормативно-правовое регулирование аутстаффинга в Украине

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* – внештатный) – это выведение персонала за штат компании. То есть при аутстаффинге трудовые договоры работниками заключаются не с фактическим работодателем, а с посредником (аутстаффером).

В действующем законодательстве Украины определение термина "аутстаффинг" отсутствует. В то же время исходя из содержания [ч. 1 ст. 36 Закона Украины "О занятости населения"](#) можно определить аутстаффинг как деятельность субъектов хозяйствования, осуществляющих наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей.

Специальный перечень

В соответствии с указанной нормой деятельность субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги по посредничеству в трудоустройстве, а также деятельность других субъектов хозяйствования, осуществляющих наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей, регулируется данным [Законом](#) и другими законодательными актами Украины.

Согласно [ч. 3 ст. 36 Закона Украины "О занятости населения"](#) перечень субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, осуществляющих наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей, формируется и ведется центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, в установленном Кабинетом Министров Украины порядке.

Для включения в указанный перечень посредники подают в Государственную службу занятости заказным письмом с уведомлением о вручении заявление по форме, установленной Минсоцполитики.

Государственная служба занятости в течение пяти рабочих дней со дня получения такого заявления вносит приведенные в нем сведения о посредниках в перечень и обнаруживает их на собственном веб-сайте ([п. п. 5, 6 Порядка формирования и ведения перечня субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, осуществляющих наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей](#), утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 5 июня 2013 г. № 400).

Из-за пробелов

Кроме того, в соответствии со [ст. 39 Закона Украины "О занятости населения"](#) деятельность субъектов хозяйствования – работодателей, нанимающих работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя на условиях трудовых договоров, осуществляется на основании разрешения, выданного центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции.

Порядок выдачи такого разрешения утвержден [постановлением Кабинета Министров Украины от 20 мая 2013 г. № 359](#). Впрочем, следует отметить, что указанный Порядок на сегодняшний день так и не вступил в силу, поэтому, соответственно, получить разрешение на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя при отсутствии действующего порядка его выдачи невозможно.

То есть для того, чтобы на законных основаниях осуществлять деятельность по аутстаффингу (до момента вступления в силу [Порядка выдачи разрешения на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя](#)), аутстафферу достаточно быть внесенным в Перечень субъектов хозяйствования, предоставляющих услуги по посредничеству в трудоустройстве, и субъектов хозяйствования, осуществляющих наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у других работодателей.

Также есть положительная практика получения аутстафферами индивидуальных разъяснений от Минсоцполитики о том, что до вступления в силу указанного [Порядка](#) субъекту хозяйствования, предоставляющему услуги по посредничеству и внесенному в соответствующий перечень, получать такое разрешение не нужно в связи с отсутствием соответствующего порядка.

Обязанности и запреты

[Часть 4 ст. 36](#) и [ч. 2 ст. 39 Закона Украины "О занятости населения"](#) устанавливают следующие обязанности субъектов хозяйствования – работодателей, нанимающих работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя:

- 1) заключить договор с работодателем о применении труда работника;
- 2) выплачивать работнику заработную плату в размере не ниже, чем размер минимальной заработной платы, установленной законом, и заработной платы, которую получает работник у работодателя за выполнение такой же работы;
- 3) обеспечивать работнику время работы и отдыха на условиях, определенных для работников работодателя, что предусмотрено условиями коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка;
- 4) начислять и уплачивать единый взнос на общеобязательное государственное социальное страхование в пользу работника;
- 5) не препятствовать заключению трудового договора между работником и работодателем, у которого выполнялись им работы;
- 6) предоставлять гражданам полную и достоверную информацию о спросе работодателя на рабочую силу (вакансиях), его требованиях относительно квалификации, опыта работы, об условиях, характере и оплате труда;
- 7) сотрудничать с соответствующим территориальным органом центрального органа исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, предприятиями, учреждениями и организациями, профсоюзами и их объединениями, организациями работодателей и их объединениями;
- 8) обеспечивать защиту поступившей от граждан информации, которые обращаются с целью трудоустройства, и соблюдение правил использования и распространение такой информации, установленных [законами Украины "Об информации"](#) и ["О защите персональных данных"](#), а также конфиденциальность коммерческой информации работодателей в соответствии с законом;

9) подавать территориальным органам центрального органа исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, сведения о численности трудоустроенных ими лиц в порядке, установленном центральным органом исполнительной власти, реализующим государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, по согласованию с центральным органом исполнительной власти по обеспечению реализации государственной политики в области статистики.

В соответствии с [ч. 4 ст. 36 указанного Закона](#) субъекту хозяйствования запрещено направлять работников на рабочие места к работодателю, у которого:

- 1) в течение года сокращена численность (штат) работников;
- 2) не соблюден норматив численности работников основных профессий, задействованных в технологических процессах основного производства;
- 3) привлекаются работники для выполнения работ во вредных, опасных и трудных условиях труда, а также работ по основным профессиям технологического процесса основного производства.

Аутстаффер направляет работников к другому работодателю при условии, если это предусмотрено коллективным договором такого работодателя, и при наличии на это согласия первичной профсоюзной организации.

ВЫВОД:

Действующее законодательство Украины регулирует деятельность аутстаффинга довольно поверхностно. Кроме того, несмотря на то, что [Закон Украины "О занятости населения"](#) устанавливает обязательность получения разрешения на наем работников для дальнейшего выполнения ими работы в Украине у другого работодателя и запрещает осуществлять такую деятельность без разрешения, соответствующий порядок выдачи разрешения так и не вступил в силу. На сегодня отношения аутстаффинга требуют детального нормативно-правового регулирования.

Елена Кравченко,
адвокат, партнер
АО "Глобал Адвокат" (Аудиторско-консалтинговая Корпорация
"Глобал Консалтинг")

