

розрахунку суми судових витрат (ч. 1,2 ст. 134 ЦПК України), відсутність безумовного обов'язку суду роз'яснювати сторонам їх процесуальні права (п. 3 ч. 5 ст. 12 ЦПК України), запровадження процедури врегулювання спору за участю судді (ст. 203 ЦПК України), ефективного проведення якої без участі представника не вбачається за можливе, запровадження такої категорії, як зловживання процесуальними правами (ч. 2 ст. 44 ЦПК України), вчинити які може, переважно особа, обізнана у судовому процесі тощо [4].

Це на пряму свідчить і говорить про неефективність участі представника, який не має необхідного рівня компетентності, у сучасному судовому процесі. Так, неподання окремих доказів на стадії подання позовної заяви без поважних причин, унеможлиблює прийняття таких доказів судом, незалежно від їх значення для вирішення справи (ч. 8 ст. 83 ЦПК України), помилки у розрахунку судових витрат можуть спричинити відмову у їх відшкодуванні (окрім сум сплаченого судового збору) (ч. 2 ст. 134 ЦПК України) [4].

Отже, компетентність та професійний рівень законного представника має розглядатись як певна іманентна та головна риса процесуального представництва в сучасному світі, оскільки надання правової допомоги є невіддільним від процесуального представництва в світові судовій практиці.

#### **Список використаних джерел:**

1. Васильєв С. В. Цивільний процес: підручник: Київ, Алерта, 2019. 506 с.
2. Цивільне судочинство. Основні засади та інститути: монографія : за ред. В.В. Комарова. Харків, Право, 2016. 848 с.
3. Харитонов Є. О. Цивільний процес України: навч. посіб. Київ: Істина, 2012. 472 с.
4. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 бер. 2004р. №1618 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/> (дата звернення 10.11.2021).

**ЮНІН Олександр,**

доктор юридичних наук, професор,  
Заслужений діяч науки і техніки,  
перший проректор  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

### **ПОЗИТИВНІ ТА НЕГАТИВНІ РИСИ ДОГОВОРУ АУТСТАФІНГУ**

Карантинні обмеження, що були запроваджені по всьому світу та в нашій країні, зокрема, призвели до скорочення робочого часу працівників (а, відповідно, і зменшення розміру оплати праці), поширення випадків відправлення їх у відпустку за власний рахунок та навіть значного

скорочення персоналу. Вказане стало підставою для пошуку нових способів оформлення працівників для зменшення витрат роботодавців на персонал. Одним з таких способів стало укладення договорів аутстафінгу. Дефініція «аутстафінг» (outstaffing) у перекладі з англійської мови означає «поза штатом», тобто за договором аутстафінгу відбувається найм працівників та оформлення їх у штат компанії-аутстафера з метою направлення в розпорядження іншої компанії.

Термін «аутстафінг» у чинному законодавстві не застосовується, тобто договір аутстафінгу належить до так званих непоіменованих договорів, можливість укладення яких передбачена ст. 16 Цивільного кодексу України.

Окрім цього ст. 39 Закону України «Про зайнятість населення» надає можливість роботодавцям укладати договори найму працівників іншого роботодавця для подальшого виконання ними роботи в Україні на умовах трудових договорів [6].

Також п.п. 14.1.183 ст. 14 Податкового кодексу України містить визначення терміну «послуга з надання персоналу», яка визначається як господарська або цивільно-правова угода, відповідно до якої особа, що надає послугу (резидент або нерезидент), направляє у розпорядження іншої особи (резидента або нерезидента) одну або декількох фізичних осіб для виконання визначених цією угодою функцій [5]. Вказані договори за своєю природою практично збігаються з договором аутстафінгу.

Договір аутстафінгу, як і будь-який інший спосіб оптимізації правовідносин, має як переваги, так і недоліки для обох його сторін. Переваги досліджуваного договору стосуються, перш за все, роботодавця, адже саме він отримує більшість з них. Так, зважаючи на те, що договір аутстафінгу є договором цивільним, трудові відносини виникають у працівників не з компанією-замовником, а з компанією-аутстафером, яка надає в «оренду» для виконання робіт своїх працівників. Тобто саме компанія-аутстафер залишається роботодавцем для працівників і саме вона турбується про оформлення трудових відносин з ними, про їх соціальне забезпечення, веде бухгалтерський облік та сплачує податки та інші обов'язкові платежі, тим самим зменшуючи грошове навантаження на компанію-замовника, розмір штату його працівників, оптимізуючи трудові відносини між ним та працівниками, зокрема, шляхом скорочення ризиків виникнення трудових спорів та спрощуючи йому ведення бізнесу. У той же час, як правило, договором аутстафінгу передбачена виплата замовником аутстаферу суми заробітної плати за кожного переданого йому працівника, а також в договорі може бути закріплений обов'язок замовника компенсувати аутстаферу податкові витрати.

Незважаючи на переваги аутстафінгу, існують і негативні сторони цього правового інституту. До них, зокрема, можна віднести недосконалість законодавства, що регулює застосування аутстафінгу, що, в свою чергу, перешкоджає подальшому розповсюдженню досліджуваного договору та

створює додаткові ризики для компанії-замовника. Так, трудові договори, передбачені ст. 39 закону України «про зайнятість населення» повинні укладатись на підставі дозволу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Порядок видачі таких дозволів затверджений постановою Кабміну від 20.05.2013 р. № 359 ще 20 травня 2013 р., однак досі не почав діяти, а отже нині дозволи не видають. Вказане призводить до парадоксальної ситуації, коли укладення договору є дозволеним, однак відсутня реальна можливість зробити це відповідно до вимог законодавства.

Також до недоліків аутстафінгу відносять «зниження мотивації до праці у працівника, який пройшов жорсткий конкурсний відбір до відомої компанії, але оформлений не до штату цієї компанії, а до штату маловідомої компанії-аутстафера, назва якої нічого не скаже майбутньому роботодавцю. Результатом цього може стати те, що працівник досить недовго буде працювати в компанії-аутстафері та намагатиметься змінити місце роботи, що призведе до додаткових витрат на пошук нового працівника необхідної кваліфікації» [2].

Також до недоліків договору аутстафінгу відносять складнощі в управлінні персоналом, що можуть виникнути у компанії-замовника, зокрема, неможливість накладення дисциплінарних стягнень, укладення договорів про матеріальну відповідальність, адже працівники в першу чергу повинні підпорядковуватись компанії-аутстаферу, яка виступає щодо них роботодавцем [2].

Таким чином, дослідивши позитивні та негативні риси договору аутстафінгу, можна зробити висновок про те, що він є дієвим механізмом оптимізації та впорядкування трудових відносин, однак при укладенні такого договору слід звертати увагу не лише на економічну вигоду, а й можливі ризики для обох сторін договору.

#### **Список використаних джерел:**

1. Бабенко Ю. Аутстафінг: правове регулювання та ризики. URL: <https://mitrax.com.ua/uk/blog/autstafing-pravove-regulyuvannya-ta-riziki/>
2. Договір аутстафінгу: особливості укладення та нюанси оподаткування. Податки & бухоблік. Червень, 2013. № 46. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2013/june/issue-46/article-63374.html>
3. Жадобін В., Навроцький Д. Аутстафінг як можливість для роботодавця оптимізувати трудові відносини. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/autstafing-yak-mozhlyvist-dlya-robotodavtsya-optymizuvaty-trudovi-vidnosyny/>
4. Костін І. Послуги аутстафінгу: проблемні питання. URL: <https://zakon.help/article/autstafing-poslugi-autstafingu?menu=229>
5. Податковий Кодекс від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
6. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>