

УДК 347.4

## ДОГОВОР АУТСТАФФИНГА И ЕГО ПРИМЕНЕНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**О. В. Шелков**

доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности,  
кандидат юридических наук, доцент,  
Академия управления при Президенте Республики Беларусь  
e-mail: [shelkov07@tut.by](mailto:shelkov07@tut.by)

***Аннотация.** Одной из инновационных и действенных технологий последнего времени является аутстаффинг персонала. Проведенный в статье анализ действующего в этой сфере законодательства позволил сформулировать правовые условия для того, чтобы в Республике Беларусь аутстаффинг стал бизнесом, соответствующим требованиям, принятым в большинстве стран мира, а его участники получили надежную правовую защиту.*

***Ключевые слова:** аутстаффинг, компания-аутстаффер, компания-клиент, персонал.*

***Annotation.** One of the innovative and effective technologies of recent times is staff outstaffing. The analysis of the legislation in force in this area made it possible to formulate the legal conditions so that outstaffing in the Republic of Belarus becomes a business that meets the requirements adopted in most countries of the world, and its participants receive reliable legal protection.*

***Keywords:** outstaffing, outstaffer company, client company, staff.*

Каждый владелец бизнеса постоянно работает над оптимизацией всех своих расходов для увеличения прибыли, достижения иных экономических и социальных результатов. С этой целью разрабатываются и применяются новые инновационные бизнес-решения и технологии. Одной из таких действенных технологий последнего времени является аутстаффинг персонала.

Аутстаффинг как один из способов кадрового администрирования помогает бизнесу сосредоточиться исключительно на реализации бизнес-проекта, освободившись от юридических и социальных обязательств по отношению к работникам. Эту функцию в таком случае выполняет агентство, как правило, частной формы собственности, которое подбирает и затем передает персонал субъектам хозяйствования для использования в их собственных интересах.

Следует учитывать, что в мире модель аутстаффинга существует давно.

При использовании аутстаффинга персонал из штата компании переходит в штат компании-аутстаффера. В результате чего сотрудники или рабочие продолжают работать на прежнем рабочем месте и выполнять прежние функции, но роль и обязанности работодателя официально переходят сторонней компании-аутстафферу. Официальным работодателем в таком случае является аутстаффинговая компания, которая оформляет с работниками трудовые отношения и выполняет такие функции работодателя, как ведение кадрового учета

сотрудников, прием на работу и увольнение, уплату налогов, выплату заработной платы, оплату больничных, страхование, взаимодействие с госорганами и т. п. Это вид аутстаффинга без оказания услуги по подбору персонала.

В современных условиях, особенно, в сфере информационных технологий, более широко используется аутстаффинг с оказанием услуги по подбору персонала. Такой аутстаффинг предполагает первоначальный подбор персонала определенной квалификации специализированной компанией-аутстаффером и оформление с отобранными сотрудниками трудовых отношений. Затем персонал, отвечающий требованиям ИТ-компании или какой-либо другой компании, предоставляется для выполнения краткосрочных или длительных задач в интересах компании-клиента на основании договора аутстаффинга, заключенного между компанией-аутстаффером и компанией-клиентом.

Компания-клиент, в свою очередь, устанавливает задачи и задания для нанятых аутстаффером в ее интересах работников, не вступая с ними в какие-либо трудовые отношения. Нанятые работники берут на себя обязательство выполнить весь спектр требований и работ, прописанных в трудовом соглашении, которое они заключают с компанией-аутстаффером.

Кроме этого, необходимо учитывать, что на практике аутстаффинг может различаться сроком предоставления сотрудников для компании-клиента. Это «лизинг персонала», когда договорные отношения возникают между заказчиком и исполняющей организацией на срок более трех месяцев, и «временный штат», когда потребность во временном персонале возникает на срок до 3 месяцев или же возникает необходимость кратковременной замены штатного сотрудника.

Таким образом, при любом виде аутстаффинга формально сотрудники числятся в штате одного предприятия, но по факту выполняют работу для другого предприятия.

Что касается Республики Беларусь, то и в нашей стране применение широко используемого на практике субъектами хозяйствования договора аутстаффинга также является эффективным способом временного привлечения дополнительных сотрудников. Вместе с тем многие отечественные предприниматели считают, что у нас аутстаффинг не разрешен, а возможно и запрещен. Что нужно знать о белорусском законодательстве, чтобы иметь возможность на законных основаниях пользоваться услугами предпринимателей, которые передают персонал в аренду бизнесу?

Гражданский кодекс (далее — ГК) Республики Беларусь не содержит определения договора аутстаффинга (или договора по предоставлению персонала). Однако следует учитывать содержание п. 1 ст. 7 ГК Республики Беларусь, в соответствии с которым гражданские права и обязанности возникают из

оснований, предусмотренных законодательством, а также из действий граждан и юридических лиц, которые хотя и не предусмотрены им, но в силу основных начал и смысла гражданского законодательства порождают гражданские права и обязанности. Следовательно, между субъектами гражданских правоотношений допускается заключение любого договора, не запрещенного законодательством.

Вместе с тем договор аутстаффинга может быть квалифицирован как гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг (гл. 39 ГК). Кроме того, такой договор может содержать элементы различных договоров, предусмотренных законодательством, и в данном случае будет рассматриваться как смешанный договор (ст. 391 ГК), что допустимо с позиции ГК Республики Беларусь.

Исходя из этого, можем сделать вывод о том, что услуга аутстаффинга абсолютно легальна и законна, запретов на ее применение в действующем законодательстве не существует. На практике эта услуга реализуется, как правило, через субъекты хозяйствования, предоставляющие находящийся в их штате персонал, временно не имеющий работы, другим предпринимателям для решения, как правило, временных задач.

Однако для того, чтобы в Республике Беларусь аутстаффинг стал бизнесом, соответствующим требованиям, принятым в большинстве стран мира, а его участники имели надежную правовую защиту, необходимо создать и организационные, и правовые условия.

За основу применяемого в Республике Беларусь аутстаффинга следует взять его классическую модель, причем как без оказания услуги по подбору персонала, когда персонал из штата компании-клиента сразу переходит в штат компании-аутстаффера, так и с оказанием услуги по подбору персонала.

Такой (классический) аутстаффинг предполагает первоначальный подбор персонала определенной квалификации специализированной компанией-аутстаффером и оформление с подобранными сотрудниками трудовых отношений. Затем персонал, отвечающий требованиям компании, заказавшей такую услугу, предоставляется для выполнения краткосрочных или длительных задач в интересах компании-клиента на основании договора аутстаффинга, заключенного между компанией-аутстаффером и компанией-клиентом. Компания-клиент, в свою очередь, устанавливает задачи и задания для нанятых аутстаффером в ее интересах работников, не вступая с ними в какие-либо трудовые отношения.

Для расширения практического применения в Республике Беларусь аутстаффинга и обеспечения правовых гарантий участников этого процесса необходимо в первую очередь расширить правовой статус действующих

агентств занятости, имеющих статус юридического лица, которые в настоящее время оказывают услуги поиска и подбора персонала для действующих на территории нашей страны белорусских, российских и иностранных компаний.

С этой целью требуется предоставить агентствам занятости дополнительные права. Во-первых, право оказания услуги по найму работников с целью предоставления их в распоряжение третьей стороны, которая может быть как физическим, так и юридическим лицом (далее — предприятие-пользователь), устанавливает им рабочие задания и контролирует их выполнение. Во-вторых, право агентства занятости при этом стать стороной в трудовых отношениях — работодателем для отобранных для предприятия-пользователя сотрудников, оформляя с ними трудовые договоры в соответствии с действующим трудовым законодательством.

В свою очередь, отношения между агентством занятости и предприятием-пользователем должны строиться на основании заключаемого между ними договора аутстаффинга, носящего гражданско-правовой характер.

В последующем, на наш взгляд, в Республике Беларусь право оказания услуг аутстаффинга должно быть предоставлено исключительно юридическим лицам, аккредитованным в качестве частного агентства занятости — провайдером услуг аутстаффинга. Для этого необходимо определить: что именно представляет из себя частное агентство занятости, каким условиям оно должно соответствовать и каким образом оно может получить аккредитацию на аутстаффинг.

Оценка целесообразности заключения международных правовых документов, регламентирующих сферу занятости населения, объективно предполагает, что в качестве правовой основы деятельности частных агентств занятости следует взять Конвенцию Генеральной конференции Международной организации труда «О частных агентствах занятости» от 19 июня 1997 г. № 181, вступившую в силу 10 мая 2000 г.

К сожалению, Беларусь эту конвенцию до сих пор не ратифицировала, но если это произойдет, то многие вопросы с легкостью решатся.

Также с целью регламентации в ГК Республики Беларусь аутстаффинга как разновидности договора возмездного оказания услуг — договора аутстаффинга (договора оказания услуг по подбору и найму персонала) статью 733 ГК Республики Беларусь следует дополнить новым пунктом 3 следующего содержания: «По договору аутстаффинга организация-исполнитель (аутстаффер) осуществляет подбор и предоставляет за плату специалистов необходимой квалификации, являющихся ее работниками, организации-заказчику (клиенту) для выполнения определенных функций в интересах заказчика на обусловленный в договоре срок.».

Таким образом, сегодня одним из лучших источников для аутстаффинг-вендоров является Республика Беларусь, прекрасно воплощающая отличное соотношение цены и качества предоставляемых сотрудников, которое ищет любой менеджер. При успешной реализации вышеуказанных организационных и правовых условий работа с белорусской командой станет весьма удобной и эффективной для компании-клиента любой страны мира, имеющей проект больших масштабов и долгосрочной перспективы, а также квалифицированных менеджеров, которые могут успешно управлять подобранной аутстаффером командой.