

УДК 005.96

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ОБЛІКОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АУТСТАФІНГУ ПЕРСОНАЛУ В УКРАЇНІ

Марачевська Анастасія Володимирівна, к.е.н., Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація — Визначено ключові проблеми організаційно-облікового забезпечення персоналу підприємства, який задіяний у діяльності суб'єкта господарювання на основі аутстафінгу.

Ключові слова — аутстафінг, персонал, організаційно-облікове забезпечення, адміністративна відповідальність.

Останні 10 років в Україні набувають розповсюдження аутстафінгові компанії, які надають змогу малим та середнім підприємствам заощаджувати грошові кошти на сплаті податків та нарахувань з фонду оплати праці. Аутстафінг – це процес, при якому роботодавець не влаштовує в штат персонал, а винаймає його в іншій компанії. Розповсюджене порівняння аутстафінгу з орендою (лізингом) персоналу, коли основне підприємство орендує у фірми того спеціаліста та працівника, який їм необхідний.

Принцип роботи аутстафінгових компаній не складний: для того, щоб зосередитися на ключових проблемах, певних ділянках обліку або виробництва компанія підписує договір співробітництва з іншою фірмою. Головна мета підприємства, бажаючого підписати договір найму з персоналом, - це зменшення податкового навантаження.

Але в Україні до компаній, які активно використовують такі схеми, існує підвищений інтерес з боку податкових органів, що також пояснюється і недоскональним законодавством країни.

На сьогодні основи аутстафінгу регламентуються Податковим Кодексом України, ЗУ «Про зайнятість», Постановою КМУ № 400 [1, 2, 4]. Але жоден нормативно-правовий документ не надає користувачеві розгорнуте тлумачення дефініції.

Представлені тільки загальні стислі засади організаційно-облікового забезпечення аутстафінгового персоналу. І тому виникає проблема, оскільки суб'єкти господарювання фактично мають змогу використовувати такі схеми найму персоналу. Чим простіше прописані норми певного юридичного процесу в законодавстві, тим більше шансів використовувати його на чинних засадах.

Під час перевірки підприємства, який використовую найманий персонал, відносини між таким суб'єктом та направленим співробітником перевіряють на ознаки, що формують саме трудові відносини. Якщо Держзаятості зможе довести факт того, що направлений на роботу працівник має з компанією фактично трудові відносини, то вони зможуть притягнути суб'єкта господарювання до відповідальності.

За якими критеріями визначається ступінь відносин між замовником послуги «лізингу персоналу» та найманим працівником, що вказують на формування відносин трудового характеру:

індивідуально визначена трудова функція;
субординація між замовником та направленим співробітником;
підпорядкованість направленою працівника трудовому режиму та графіку роботи, встановленого на підприємстві (рис 1.)

В більшості випадків найманий працівник виконує трудову функцію та підпорядковується саме підприємству, яке купує послугу найму. Провайдер, в штаті якого обліковується працівник, визначає трудовою функцією працівника виключно за запитом суб'єкту господарювання. Аутстафінгова компанія самостійно не визначає графік роботи та його обов'язки.

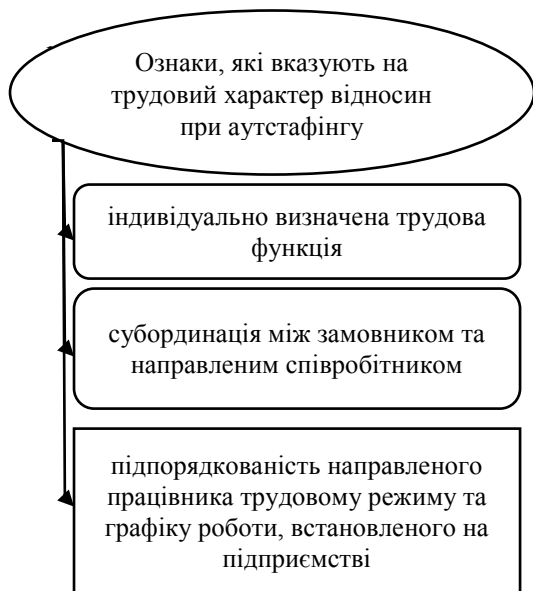


Рис. 1. Ознаки, які вказують на трудовий характер відносин при аутстафінгу

З урахуванням цих ознак правоохоронні органи неодноразово виносять судові вироки не на користь підприємств. Якщо всіх цих ознак під час аутстафінгу дотримуватися підприємство не буде, то суб'єкт господарювання визнається як роботодавець найманого працівника. Це підтверджує і судова практика за 2017-2019 роки.

Якщо розглянути погляд фіскальної служби, то головна мета її перевірки: це довести фіктивність взаємовідносин між провайдером та суб'єктом господарювання. Це надасть змогу притягнути обидві сторони відносин до адміністративної відповідальності по причині цілеспрямованого заниження податкового навантаження. Але якщо при перевірці Держзаятості проводиться оцінка трудового процесу на наявність представлених на рис. 1 ознак, то при перевірці фіскальної служби особлива увага приділяється документальному оформленню.

По-перше, при направленні працівника на роботу до суб'єкта господарювання повинен оформлюватися в обов'язковому порядку акт надання послуг. Цей акт повинен бути створений на основі внутрішнього регламенту документообороту саме провайдера, а не підприємства, що наймає

працівника. Додатково до акту необхідні документи, що будуть фіксувати відпрацьований час кожним найманим працівником. Якщо ще до уваги взяти Постанову № 821/1103/17 від 13 грудня 2017 року, то в таких документах повинні бути вказані індивідуальні дані направленого працівника.

Провайдер же має змогу надавати в лізинг тільки той персонал, який фактично оформлений в штат аутстафінгової компанії. В іншому випадку такі відносини з направлення робітника не можуть розглядатися як аутстафінг.

Важливо також довести, що існує раціональний сенс в залученні до виробничого процесу найманого працівнику провайдера. Якщо суб'єкт господарювання не може аргументувати такий вибір, то виникає питання стосовно раціональності використання аутстафінгу. В такому випадку податкові органи можуть розглядати такий лізинг як шлях щодо отримання податкової пільги. Саме тому під час перевірки встановлюється взаємозв'язок між провайдером та наймачем послуг. Якщо послуги надаються лише одному замовнику, то виникає підозра щодо фіктивності діяльності. Провайдера перевіряють на відповідність основної діяльності тим КВЕД, які вказані при реєстрації.

Якщо визначені організаційно-облікові засади не будуть дотримані під час формування аутстафінгових відносин, то до порушників будуть застосовані штрафні санкції. Так до замовника послуг застосуються штрафні санкції у розмірі до 30 min заробітних плат. Провайдер буде притягнутий до адміністративної відповідальності у розмірі 20 min заробітних плат.

Окрім адміністративних санкцій за фактом правопорушення учасників аутстафінгу можуть притягнути і до кримінальної відповідальності. Одночасно можна застосувати декілька статей Кримінального Кодексу України: ухилення від сплати податків, відмивання доходів, фіктивне підприємництво [3].

Список використаної літератури

1. Податковий кодекс України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
2. Про затвердження 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. Постанова Кабінету Міністрів України № 400 від 05.06.2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/view/kp130400?an=ul-1>
3. Павлович К.І. Небезпека використання аутстафінгу в Україні / К. Павлович [\[Електронний ресурс\]](#). – Режим

доступу :

https://biz.ligazakon.net/ua/analytics/187199_n_ebezpeka-vikoristannya-autstafngu-v-ukran

4. Про зайнятість. Закон України від 05.07.2012 (із змінами і доповненнями). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ips.ligazakon.net/document/view/t125067?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=bizpress01&_ga=2.123514187.1100673240.1579068061-644903486.1576699859

Автори

Марачевська Анастасія Володимирівна, викладач кафедри обліку і бізнес-консалтингу, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (mav14081988@gmail.com).

Тези доповіді надійшли 15 січня 2020 року.

Опубліковано в авторській редакції.