da), or clause (*clausula rebus sic stantibus*). The legislation of foreign countries contains rules, according to which “a change of circumstances may justify a change in the contract, when the preservation of the contract in its original form leads to extraordinary results, incompatible with justice”. The main consequences of a significant change in the circumstances that guided the parties in concluding the contract are:

- actually change the contract, ie change the terms of the contract (and as a consequence – the obligations between the parties) while maintaining the contract in force;
- and termination of the contract by agreement of the parties.

If the parties do not agree to bring the contract in line with the circumstances that have changed significantly, or to terminate it, the contract may be terminated on the grounds, established by the Central Committee of Ukraine, amended by a court decision at the request of the interested party: at the conclusion of the contract the parties proceeded from the fact that such a change of circumstances will not occur; the change of circumstances is due to reasons, which the interested party could not eliminate after their occurrence with all the care and diligence, required of it.

Today, in our country, as in many countries around the world, there is a situation that makes it impossible to fulfill the contractual obligations related to the introduction of national quarantine in connection with the pandemic of coronavirus (COVID-19). The government of our state has also resorted to resolving the situation with the introduction of quarantine on the territory of Ukraine.

Key words: Force majeure, force majeure, conclusion of a contract, change of a contract, termination of a contract, conditions, obligations, pandemics.

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2020.43

УДК 349.2

Н.А. ЦИГАНЧУК, Р.Д. ЛЯШЕНКО, В.В. КАЛЕНЮК

Наталія Антонівна Циганчук, кандидат юридичних наук, доцент*

ORCID: 0000-0002-1916-6524

Руслана Дмитрівна Ляшенко, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри Поліського національного університету**

ORCID: 0000-0002-6129-7907

Вікторія Вікторівна Каленюк, студентка магістратури Поліського національного університету***

АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ: СУТНІСТЬ ТА ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Аутсорсинг та аутстафінг є актуальними конструкціями в правовій системі будь-якої держави, що вимагають належного законодавчого врегулювання. Їх особливість полягає у специфічних формах трудових правовідносин між замовниками послуг та виконавцями. До цього часу дане питання не врегульовано належним чином на законодавчому рівні в Україні, внаслідок чого суб'єкти підприємництва вимушені звертатися до узагальнюючих норм законодавства. Таким чином, існує потреба у дослідженні особливостей нормативного врегулювання питання аутсорсингу та аутстафінгу, а також визначення більш ефективної моделі трудової взаємодії.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми законодавчого регулювання аутсорсингу та аутстафінгу досліджено у наукових публікаціях таких вітчизняних учених, як: С. Беляєва, С. Вавженчук, В. Вітко, О. Крушельницька, О. Кужелєв, Є. Цатурян, С. Цимбалюк та ін. Крім того, до даної проблематики неодноразово звертаються юристи-практики (Н. Загрія, Д. Стадник та ін.).

Визначення спільних та відмінних рис між аутсорсингом та аутстафінгом досліджено у працях: Т. Галайди, М. Іншиної, А. Товстохатська, Г. Чанишевої, В. Щербини та ін. У зв'язку із чим висловлювалися різноманітні підходи до їх розуміння.

Не зважаючи на наявність значної кількості праць, присвячених окремим аспектам аутсорсингу та аутстафінгу, існує потреба у визначенні їх ключових характеристик та ефективних форм взаємодії між окремими суб'єктами.

Формулювання мети статті. Мета даної статті полягає у дослідженні основних правових аспектів регулювання відносин, що пов'язані з аутсорсингом та аутстафінгом.

© Н.А. Циганчук, Р.Д. Ляшенко, В.В. Каленюк, 2020

* *Nataliia Tsyganchuk, Ph.D. in Law, Associate Professor*

** *Ruslana Liashenko, Ph.D. in Law, Associate Professor, Head of Department of Polissia National University*

*** *Viktoriia Kaleniuk, student of II year of the Master's degree of Polissia National University*

Викладення основного матеріалу. Незалежно від того, чи йдеться про велику компанію, яка має на меті запровадити новітні технології, чи невеликий стартап, що має на меті розвивати великий бізнес, перед усіма ними достатньо часто постає одна і та ж сама проблема – нестача кваліфікованих працівників. Оскільки набір кадрів – це досить складний процес, і далеко не кожен власник бізнесу готовий до реалізації усіх його етапів¹. На сьогоднішній день у бізнесі є достатньо популярним застосування аутсорсингу та аутстафінгу, зокрема, у ІТ секторі, наданні правових, технічних, клінінгових та інших послуг.

Під категорією «аутсорсинг» потрібно розуміти передачу підприємством, установою чи організацією окремих функцій підприємництва іншим компаніям, що провадить діяльність на підставі окремого договору. Законодавче закріплення поняття аутсорсинг міститься у Розділі 4 Національного класифікатора України «Класифікація видів економічної діяльності ДК 009:2010», відповідно до якого під ним потрібно розуміти окрему угоду, змістом якої передбачено доручення замовником підряднику виконання певних завдань, у тому числі й щодо частини чи повного виробничого процесу, підбору персоналу, допоміжних функцій¹.

У свою чергу поняття «аутстафінг» потрібно розглядати як діяльність, що пов'язана з наданням персоналу. Тобто роботодавець наймає працівника, який є спеціалістом в окремій галузі, на якого в подальшому покладається обов'язок щодо виконання трудових функцій на підприємстві, установі чи організації замовника². На відміну від аутсорсингу, поняття аутстафінгу не закріплено на законодавчому рівні.

При цьому доцільно звернути увагу на те, що такий вид діяльності, як аутстафінг закріплено у положеннях Конвенції про приватні агентства зайнятості від 19 липня 1997 р. Нормами зазначеного міжнародного документа врегульовано особливості використання аутстафінгу у світовій економіці, проте до цього часу його не було ратифіковано Україною³.

До того ж окремі положення щодо аутстафінгу закріплено в нормах Закону України «Про зайнятість населення». Так, ст. 39 зазначеного законодавчого акта передбачає, що юридичні особи мають право на провадження діяльності, пов'язаної із наймом персоналу для подальшої його передачі іншим компаніям з метою виконання певних трудових функцій⁴.

Додатково доречно звернути увагу на положення Цивільного кодексу України (далі – ЦК України). Статтею 6 ЦК України передбачено, що сторони наділяються правом на укладення договору, який чітко не передбачений нормами цивільного законодавства, проте за своєю сутністю повністю відповідає його засадам. До того ж ст. 627 ЦК України встановлено, що сторони є вільними в укладенні договору, виборі контрагентів та визначенні умов договору, з урахуванням вимог цивільного законодавства, звичаїв ділового обороту, вимог розумності та справедливості⁵.

Визначивши особливості законодавчого закріплення аутсорсингу та аутстафінгу в Україні, пропонуємо звернутися до специфіки їх практичної реалізації. Отже, аутстафінг – це бізнес-модель, яка передбачає залучення до команди розробників компанії інших працівників, що не передбачає їх введення до штату. На перший погляд, це не що інше, як включення підрядника до бізнес-процесів. Різниця полягає в тому, що підрядник ретельно підбирається виконавцем, з яким безпосередньо укладається угода замовником. Загалом модель аутстафінгу виглядає наступним чином: клієнт самостійно встановлює перелік кваліфікаційних вимог до працівника, якого необхідно залучити до певного проєкту; аутстафінгова компанія надає для ознайомлення замовнику перелік кваліфікованих працівників, які є спеціалістами з певного напрямку; замовник має право на проведення співбесіди з кандидатами до його команди, за результатами чого приймається остаточне рішення; у процесі реалізації умов договору, наприклад, під час виконання окремих завдань, замовник безпосередньо контактує із працівником та встановлює його робочий графік.

Аутсорсинг – це модель, яка передбачає залучення до виконання окремих трудових функцій віддалених спеціалістів. Підбір кандидатів для виконання таких функцій здійснюється безпосередньо аутсорсинговою компанією. При цьому замовник перебуває у трудових відносинах з компанією-виконавцем, а остання, у свою чергу, у трудових правовідносинах із працівниками. На відміну від аутстафінгу, аутсорсинг передбачає ще одну ланку – це менеджер аутсорсингової компанії, якому безпосередньо підпорядковуються наймані працівники та який вирішує питання щодо їх робочого графіка.

Отже, в даному випадку замовник не здійснює безпосередній вплив на працівника. У цілому модель аутсорсингу виглядає наступним чином: замовником формується перелік вимог до виконуваної роботи, який направляється до аутсорсингової компанії; отримавши вимоги замовника, аутсорсингова компанія визначає відповідальних співробітників та створює дорожню карту виконуваної роботи; у процесі виконання функцій, які покладено на працівників договором між замовником та виконавцем, останній звітує перед замовником про стан виконуваної роботи; кінцевим результатом аутсорсингу є виконання роботи, виготовлення окремого проєкту чи надання послуги.

Основна відмінність між моделями аутстафінгу та аутсорсингу полягає в їх цілях. По суті, мета служб аутстафінгу – найняти одного спеціаліста (або декількох), який приєднується до команди замовника та працює до тих пір, поки в останнього є у цьому потреба. Такі співробітники перебувають під безпосереднім наглядом замовника, який несе відповідальність за використання їхніх навичок та виконання своїх обов'язків щодо таких співробітників.

У свою чергу, мета аутсорсингу полягає у виконанні певної роботи, виготовленні проєкту чи наданні послуг. У такому разі увесь обсяг відповідальності за виконання необхідної роботи покладається безпосередньо на аутсорсингову компанію.

Існує велика різниця між аутстафінг-послугами та аутсорсингом в контексті організаційної структури та ставлення до роботодавця. Зокрема, варто звернути увагу на те, що співробітники аутсорсингової компанії працюють один із одним протягом тривалого часу, що позитивно впливає на рівень їх взаємодії і, як наслідок, на якість кінцевого результату. Важливим є також те, що співробітники аутсорсингових компаній завжди мають у своєму розпорядженні всі необхідні інструменти та середовище для виконання своєї роботи. Це здійснює величезний позитивний вплив на загальну діяльність команди.

Отже, аутсорсинг та аутстафінг – це послуги, спрямовані на зменшення кількості штатних працівників та витрат на утримання персоналу, оптимізацію податкової політики. Завдяки високій конкурентоспроможності, вони все частіше застосовуються на практиці.

На думку О.М. Кужелева, правовий аутсорсинг – це послуга, яка вже показала високу результативність для багатьох представників вітчизняного бізнесу та є перспективною в найближчому майбутньому. Правовий аутсорсинг реалізується виключно через договірні правовідносини, а предметом такого договору є правові послуги, надання яких буде забезпечувати кваліфікований юрист у визначеній замовником галузі правових знань, виконуючи прописані у договорі завдання, які делегуються замовником. Серед переваг правового аутсорсингу О.М. Кужелев виокремлює: відсутність відповідальності роботодавця за працівника в частині сплати податків, страхових внесків, необхідності оформлення трудових відносин; гарантія безперервного юридичного обслуговування; надання для юридичного обслуговування замовнику вузькопрофільних фахівців у відповідній галузі права, що забезпечує високий рівень якості правових послуг; економія часу на виконання правових послуг.

Правовий аутстафінг О.М. Кужелев визначає як форму юридичного обслуговування, що передбачає виведення за штат юридичної компанії-провайдера фахівця у галузі права та включення його в штат компанії-замовника для вирішення юридичних питань на певний період, визначений у договорі. До переваг правового аутстафінгу автор відносить: економію фінансових та часових ресурсів підприємства-замовника; можливість залучати професіоналів, які спеціалізуються на відповідній галузі права; запозичений працівник надає правові послуги за місцем знаходження компанії-замовника, що є фактичним його роботодавцем; уникнення юридичної відповідальності у взаємовідносинах з аутстафінговим персоналом (фахівцем у галузі права). Отже, правовий аутсорсинг та правовий аутстафінг – це форми правового обслуговування, а юридичною підставою для виникнення відповідних правовідносин є договір⁶.

Висновки. Таким чином, розглянувши поняття, сутність та законодавче регулювання аутсорсингу та аутстафінгу в Україні, варто зазначити, що обидві моделі є достатньо актуальними на сьогоднішній день. Незважаючи на це, законодавцем не зроблено жодних дій, спрямованих на належне врегулювання даного питання та усунення можливих розбіжностей у їх розумінні. З метою усунення такої проблеми існує потреба у здійсненні наступних заходів:

1) ратифікація Україною Конвенції про приватні агентства від 19 липня 1997 р.;

2) внесення відповідних змін до норм Цивільного та Господарського кодексів України, а також Кодексу України про працю;

3) розробка та прийняття Закону України «Про аутсорсингові та аутстафінгові компанії».

Проаналізувавши характерні особливості аутсорсингу та аутстафінгу, доцільно зазначити, що обидві моделі мають свої переваги. Визначення необхідної моделі має здійснюватися в кожному окремому випадку індивідуально. Так, якщо суб'єкт підприємництва має потребу в залученні кваліфікованих спеціалістів для виконання певних функцій на постійній основі чи протягом тривалого часу, йдеться про аутстафінг, а якщо замовник потребує отримання вже готового результату – про аутсорсинг.

¹ Аутсорсинг і аутстафінг: різниця, недоліки і переваги, підводні камені. URL: <https://safir.ua/ua/outsourcing-i-outstaffing-rizniczya-nedoliki-i-perhevagi-pidvodni-kameni.html> (дата звернення: 17.12.2020).

² Аутсорсинг і аутстафінг: різниця, недоліки і переваги, підводні камені. URL: <https://safir.ua/ua/outsourcing-i-outstaffing-rizniczya-nedoliki-i-perhevagi-pidvodni-kameni.html> (дата звернення: 17.12.2020).

³ Конвенція про приватні агентства зайнятості: Міжнародний документ від 16.06.1997 р. № 191. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text (дата звернення: 17.12.2020).

⁴ Про зайнятість населення: Закон України від 5.07.2012 р. № 5067-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.

⁵ Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради*. 2003. № 40–44. Ст. 356.

⁶ Кужелев О.М. Правові послуги: сутність та види: дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2020. 215 с.

Резюме

Циганчук Н.А., Ляшенко Р.Д., Каленюк В.В. Аутсорсинг та аутстафінг: сутність та практика реалізації.

У статті розглянуто сутність аутсорсингу та аутстафінгу, а також їх правове регулювання в Україні. Висвітлено їх основні ознаки та характерні особливості. За результатами проведеного дослідження визначено найбільш оптимальну форму залучення персоналу. Так, оптимальна форма залучення персоналу впливає безпосередньо із потреб самого замовника, оскільки для отримання готового результату є логічним використання моделі аутсорсингу, а для тривалого виконання певних функцій – аутстафінгу. За результатами проведеного дослідження зроблено висновок про необхідність належного врегулювання питання аутсорсингу та аутстафінгу в Україні, що повною мірою відповідає вимогам сучасності.

Ключові слова: аутсорсинг, аутстафінг, правовий аутсорсинг, правовий аутстафінг, кваліфіковані працівники, аутсорсингові компанії, аутстафінгові компанії.

Резюме

Цыганчук Н.А., Ляшенко Р.Д., Каленюк В.В. Аутсорсинг и аутстаффинг: сущность и практика реализации.

В статье рассмотрена сущность аутсорсинга и аутстаффинга, а также их правовое регулирование в Украине. Дополнительно обращено внимание на практические аспекты указанных категорий, показаны их основные признаки и характерные особенности. По результатам проведенного исследования определена наиболее оптимальная форма привлечения персонала. Так, оптимальная форма привлечения персонала зависит непосредственно от потребностей самого заказчика, поскольку для получения готового результата является логическим использованием модели аутсорсинга, а для длительного выполнения определенных функций – аутстаффинга. По результатам проведенного исследования сделан вывод о необходимости надлежащего урегулирования вопроса аутсорсинга и аутстаффинга в Украине, что в полной мере отвечает требованиям современности.

Ключевые слова: аутсорсинг, аутстаффинг, правовой аутсорсинг, правовой аутстаффинг, квалифицированные работники, аутсорсинговые компании, аутстаффинговые компании.

Summary

Nataliia Tsyganchuk, Ruslana Liashenko, Viktoriia Kaleniuk. Outsourcing and outstaffing: essence and practice of implementation.

Outsourcing and outstaffing are relevant constructions in the economic system of any state, which requires proper legislative regulation of this issue. Their peculiarity lies in the specific forms of labor relations between customers of certain services and performers. So far, this issue is not properly regulated at the legislative level in Ukraine, as a result of which business entities are forced to turn to the general rules of law.

Today, the use of outsourcing and outstaffing is quite popular in business. As a rule, such concepts are used in cases when it comes to staff involvement, in particular, in the IT sector, the provision of cleaning services, maintenance and more.

The article considers the essence of outsourcing and outstaffing, as well as their legal regulation in Ukraine. Additionally, attention is paid to the practical aspects of these categories, their main features and characteristics are identified. According to the results of the study, the most optimal form of staff involvement was determined. Thus, the optimal form of staff involvement follows directly from the needs of the customer, because to obtain the finished result is logical to use the model of outsourcing, and for long-term performance of certain functions – outstaffing. If the business entity needs to involve qualified specialists to perform certain functions on a permanent basis or for a long time, it is outstaffing, and if the customer needs to get a ready-made result – outsourcing.

Based on the results of the study, it was concluded that the issue of outsourcing and outstaffing in Ukraine needs to be properly regulated, which fully meets modern requirements. In order to eliminate this problem, there is a need to take the following measures: 1) ratification by Ukraine of the Convention on Private Agencies of July 19, 1997; 2) making appropriate changes to the norms of the Civil and Commercial Codes of Ukraine, as well as the Labor Code of Ukraine; 3) development and adoption of the Law of Ukraine «On outsourcing and outstaffing companies».

Key words: outsourcing, outstaffing, legal outsourcing, legal outstaffing, skilled workers, outsourcing companies, outstaffing companies.

DOI: 10.36695/2219-5521.4.2020.44

УДК 347.6

В.М. ЧЕРНЕГА

*Віталій Миколайович Чернега, кандидат юридичних наук, доцент, доцент Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана**

ORCID: 0000-0002-9118-6562

РОЗВИТОК ДОКТРИНИ СІМЕЙНОГО ПРАВА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЗАКОНОДАВЦЯ І СУБ'ЄКТІВ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Постановка проблеми. Сімейне право України є різноаспектним і складним правовим феноменом із власною історією, традиціями та сучасністю. Наші уявлення про згадану галузь українського права, галузь української юридичної науки та однойменну навчальну дисципліну збагачують політематичні дослідження різних масштабів, які відкривають нові та цікаві сімейно-правові горизонти. Адже доктрина сімейного права покликана досягнути найтоншої грані й потенціал сімейно-правового регулювання. Саме тому вкрай необхідно цілісно пізнати нинішній стан та перспективи українських сімейно-правових досліджень, а також розкрити вплив доктрини українського сімейного права на рівнях правотворення та правозастосування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку сімейно-правової доктрини присвячено одну із наукових праць Т.В. Боднар¹. Проте публікація згаданої вченої через об'єктивні обставини повною

© В.М. Чернега, 2020

* *Vitalii Cherneha, Ph.D. in Law, Associate Professor, Associate Professor of Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman*