

УДК 657

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2020-2-42>**Бразілій Н.М.***кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку, аналізу і оподаткування  
Черкаського державного технологічного університету***Крот Ю.М.***кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку, аналізу і оподаткування  
Черкаського державного технологічного університету***Пастернак Я.П.***кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку, аналізу і оподаткування  
Черкаського державного технологічного університету***Brazilii Nataliia***Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of accounting, analysis and taxation  
Cherkasy State Technological University***Krot Julia***Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of accounting, analysis and taxation  
Cherkasy State Technological University***Pasternak Yaroslava***Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor,  
Associate Professor of the Department of accounting, analysis and taxation  
Cherkasy State Technological University*

## ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ПОСЛУГ АУТСТАФІНГУ В УКРАЇНІ ТА ЇХ ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ

## FEATURES OF PROVIDING OUTSTAFFING SERVICES IN UKRAINE AND ITS DOCUMENTATION

### АНОТАЦІЯ

У статті розглянуто основні проблеми щодо врегулювання законодавчих та нормативно-правових вимог з надання послуг аутстафінгу в Україні в сучасних економічних умовах. Досліджено особливості документального оформлення зазначених послуг та надано рекомендації щодо їх покращення. У зв'язку з цим наведено послідовність процесу документування послуг аутстафінгу. Доведено необхідність оформлення відносин аутстафінгу в зазначеному форматі, що підтверджуватиме реальність операцій аутстафінгу і дотримання трудового законодавства. Належне документальне оформлення відносин аутстафінгу та розуміння специфіки цих відносин усіма учасниками запобігатиме можливим негативним наслідкам, зокрема у вигляді кваліфікації контролюючими органами таких відносин, як залучення працівників до роботи без оформлення трудових відносин, донарахування сум ПДФО, визнання договорів аутстафінгу фіктивними.

**Ключові слова:** аутстафінг, працівник, аутстаффер, договір аутстафінгу, трудова угода, акт наданих послуг.

### АННОТАЦИЯ

В статье рассмотрены основные проблемы по урегулированию законодательных и нормативно-правовых требований по предоставлению услуг аутстаффинга в Украине в современных экономических условиях. Исследованы особенности документального оформления указанных услуг и даны рекомендации по их улучшению. Представлена последовательность процесса документирования услуг аутстаффинга. Доказана необходимость оформления отношений аутстаффинга в указанном формате, подтверждающая реальность операций аутстаффинга и соблюдения трудового законодательства. Надлежащее до-

кументальное оформление отношений аутстаффинга и понимание специфики этих отношений всеми участниками предотвратит возможные негативные последствия, в частности в виде квалификации контролирующими органами таких отношений, как привлечение работников к работе без оформления трудовых отношений, доначисления сумм налогов, признание договоров аутстаффинга фиктивными.

**Ключевые слова:** аутстаффинг, работник, аутстаффер, договор аутстаффинга, трудовое соглашение, акт оказанных услуг.

### ANNOTATION

Changes in domestic legislation are often dictated not only by internal necessity, but also by customs, practices that have long or recently been operating outside Ukraine. One of the activities that required the emergence of new regulatory documents that would regulate it is outstaffing. This article will tell about what it is who can engage in this type of activity and how to reflect it in accounting. The outstaffing service as an atypical form of employment is particularly relevant today as an alternative to informal employment that allows the employer to leave the employee is officially employed, though in the state to another company. In the article the basic problems relating to the settlement of legislative and regulatory requirements for the provision of services of outstaffing in Ukraine, in the current economic conditions. The peculiarities of documenting these services, and recommendations for its improvement. The sequence of the process of documenting services of outstaffing. The necessity of the formalization of relations of staffing in the specified format, to confirm the reality of the operations outsourcing and labour law compliance. Found that correct documentation of the relationship of staffing and accurate understanding of these rela-

tionships, all parties will prevent possible negative consequences, in particular in the form of qualification regulatory bodies such relationships as the attraction of workers to work without registration of labour relations, the assessed amounts of taxes, the recognition of contracts of outstaffing fictitious. The outstaffing service is quite convenient for the employer – there are no risks of fines for non-payment, late payment of wages or improper charges; there is no need to keep personnel records; saves time in solving labor disputes and conflicts, and the like. Despite the large number of advantages for employers and a significant number of disadvantages for employees, outstaffing is a definite compromise in order to at least partially satisfy the needs of both parties. Currently, Ukraine services outstaffing companies are just starting to infiltrate the mass, which is related to the insufficient regulation of this issue at legislative and regulatory level.

**Key words:** outstaffing, employee, outstaffer, outstaffing agreement, labor agreement, certificate of rendered services.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах господарювання ринкові відносини настільки динамічно розвиваються, що всі підприємства, установи та організації змушені йти в ногу з часом. Позаштатні співробітники є свого роду диференціалом, відстеження якого – одна з важливих деталей для збільшення економічного фінансового важеля.

Так, відомо, що нині понад 60% компаній в Україні користується або коли-небудь користувалися послугами виведення персоналу за штат. І ця цифра продовжує зростати. Така послуга позаштатного найму також популярна в багатьох компаніях США і Європи. Їх керівники вже давно відкрили для себе безліч переваг аутсорсингу та аутстафінгу.

Зауважимо, що сучасні поняття “аутсорсинг” і “аутстафінг” відповідають всім необхідним вимогам за контролем персоналу за допомогою компанії аутсорсера, а також вивільняє час для вирішення проблем основного персоналу. Аутсорсинг і аутстафінг є особливим видом відносин між організацією і співробітником.

Поняття аутстафінгу викликає значний інтерес серед представників бізнесу і серед контролюючих органів. Але водночас нині, на жаль, немає чіткого законодавчого врегулювання процесу його використання та обліку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблем аутстафінгу займалися такі науковці, як Н.М. Матвійчук [1], О. Ачкасова [2], О. Грішнова [3], О. Заїчко [3], К.О. Кухта [4] та ін. Але, незважаючи на наявність зазначеного кола дослідників із цих питань, необхідно відмітити, що нині все ж є низка проблем, пов'язаних із зазначеним видом діяльності.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Однією з основних проблем є те, що законодавством України конкретно не регламентовано надання послуг аутстафінгу. Таке поняття, як аутстафінг, у нормативно-правових актах взагалі відсутнє. Аутстафінг класифікується згідно з Податковим кодексом як послуга з надання персоналу, а згідно зі ст. 36 Закону України «Про зайнятість» – як «наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців» [7].

Відповідно, послуги аутстафінгу потребують подальшого правового регулювання та дослідження. Насамперед мало дослідженими є питання чіткого документального регулювання зазначених послуг.

**Формулювання цілей статті.** Тому основною метою статті є визначення законодавчих вимог щодо регулювання впровадження аутстафінгу на вітчизняних підприємствах та особливості його документального оформлення.

**Виклад основного матеріалу.** Аналіз нормативно-правового забезпечення питань аутстафінгу в Україні показав, що такі поняття, як «аутстафінг» і «послуги аутстафінгу», в законодавстві України не використовують.

Проаналізувавши основні вимоги згідно з статтею 39 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI, бачимо, що можливе застосування такого розуміння, як «діяльність суб'єктів господарювання, які наймають працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» [5]. Крім того, згідно з пп. 14.1.183 ПКУ визначається також такий вид діяльності, як «послуга з надання персоналу» [7].

Аналізуючи далі нормативні вимоги щодо особливостей видачі такого дозволу, бачимо, що Постановою КМУ від 20.05.2013 р. № 359 затверджено Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця. Як зазначено в п. 2 постанови № 359, вона набирає чинності з дня набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України про видачу дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» [6]. Але 05.09.2013 проєкт закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця» від 23.05.2013 р. № 2118, а було прийнято за основу в першому читанні та спрямовано на доопрацювання [8]. І на цьому процес прийняття зазначеного законодавчого акта зупинився.

Крім того, відповідно до ч. 3 ст. 1 Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 р. № 3392-VI встановлено заборону вимагати від суб'єктів господарювання отримувати документи дозвільного характеру, які не внесено до Переліку, затвердженого цим Законом [9].

Таким чином, стає очевидним, що вимога ст. 39 Закону про зайнятість щодо необхідності отримати дозвіл нині не діє. Крім того, встановлено, що нині для того, щоб суб'єкт господарювання мав право надавати послуги аутстафінгу, він має бути внесений до 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 [10].

Порядок формування та ведення Переліку затверджено постановою КМУ від 05.06.2013 р. № 400. Відповідно до п. 5 Порядку № 400 для внесення до Переліку суб'єкт господарювання має подати до Державного центру зайнятості рекомендованим листом із повідомленням про вручення заяву за формою, установленною Мінсоцполітики. Форму зазначеної заяви затверджено наказом Мінсоцполітики від 01.08.2013 р. № 471 [11].

До заяви потрібно внести таку інформацію:

- найменування суб'єкта господарювання (відповідно до даних Єдиного державного реєстру);
- ідентифікаційний код;
- підкреслити необхідний вид послуги, який заявник планує надавати (у разі аутстафінгу – «здійснювати наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців»);
- вказати код КВЕД (у разі аутстафінгу – 78.30 «Інша діяльність із забезпечення трудовими ресурсами»). Причому законодавство не встановлює вимоги, що вказаний код КВЕД має бути саме кодом основного виду діяльності суб'єкта господарювання; головне, аби інформацію про вказаний код КВЕД було внесено до Єдиного державного реєстру;
- місцезнаходження (відповідно до даних Єдиного державного реєстру).

Відповідно до п. 6 Порядку № 400, подану заяву розглядатимуть упродовж п'яти робочих днів із дня її отримання. Про результати розгляду заявника буде повідомлено відповідним листом. З дня внесення суб'єкта господарювання до Переліку він набуває права надавати послуги аутстафінгу.

Отже, для надання послуг аутстафінгу суб'єкту господарювання потрібно:

- 1) подати заяву про внесення до Переліку (за формою та в порядку, які наведено вище);
- 2) бути внесеним до цього Переліку.

Доречним буде зупинитися на самій процедурі надання послуг аутстафінгу. Так, аутстафінг передбачає участь трьох суб'єктів:

- аутстафера (виконавця),
- замовника,
- працівників.

Схематично зазначені відносини між суб'єктами послуг аутстафінгу можна зобразити таким чином (рис. 1):

– аутстафер приймає до свого штату працівників відповідно до Кодексу законів про працю України;

– аутстафер і замовник укладають договір аутстафінгу;

– аутстафер надає замовнику працівників (що перебувають у штаті аутстафера) для виконання роботи в замовника.

Таким чином, аутстафінг передбачає, що:

– аутстафер наймає працівників, повідомляє контролюючий орган про найнятих працівників, веде кадрову документацію, здійснює нарахування та виплату зарплати, компенсацій, податків і зборів, оформлення відпусток, лі-

карняних, тобто як роботодавець виконує всі обов'язки та процедури щодо працівників;

– замовник не є роботодавцем працівників, а тому не вчиняє всіх указаних вище дії щодо працівників, які працюють у нього в рамках договору аутстафінгу, не здійснює жодних виплат на користь працівників.

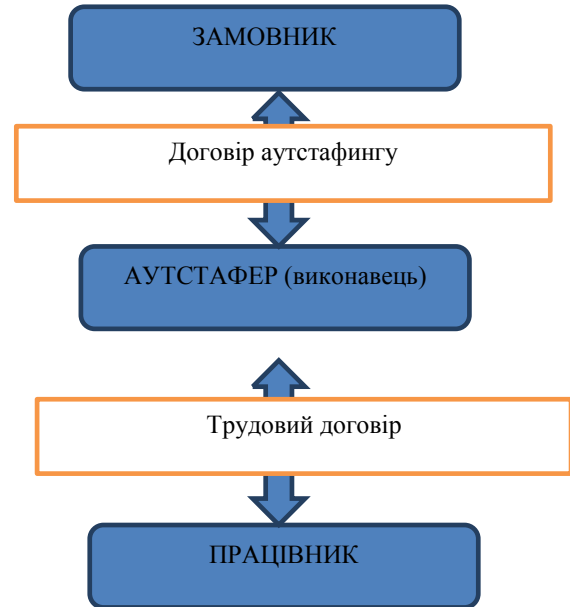


Рис. 1. Схема відносин між суб'єктами послуг аутстафінгу

Оформлення відносин між аутстафером і працівником передбачає:

- подання працівником заяви на прийняття на роботу;
- укладення трудового договору (контракту) або оформлення наказу про прийняття працівника на роботу;
- унесення запису до трудової книжки;
- повідомлення територіального органу ДФС про прийняття на роботу працівника.

У договорі, зокрема, рекомендуємо чітко зафіксувати такі умови:

– працівники, яких виконавець спрямовує до замовника для виконання ними роботи в замовника, перебувають у трудових відносинах із виконавцем;

– виконавець виконує/реалізує щодо працівників усі обов'язки/права роботодавця, визначені чинним законодавством України;

– виконавець є податковим агентом щодо утримання ПДФО з виплат працівникам, виплачуваних безпосередньо виконавцем.

Для підтвердження реальності договору аутстафінгу рекомендуємо в договорі детально прописати порядок направлення працівників на виконання роботи у замовника та скласти відповідні документи у процесі підбору, погодження, направлення кожного з працівників.

Заявку складає замовник і надає аутстаферу. Заявка повинна містити інформацію про посади й умови роботи, на які замовник потребує пра-

цівників (зокрема, кількість працівників відповідних посад, місце виконання роботи, період виконання роботи, графік роботи). Рекомендуємо в заявці максимально детально прописати функціональні обов'язки, які буде виконувати залучений працівник. Або долучити до заявки копії посадових інструкцій замовника (за наявності) щодо всіх робіт, до яких залучатимуться працівники.

Також радимо в заявці максимально детально прописати графік роботи та правила роботи, які діють у замовника. Або за необхідності долучити до заявки копії Правил трудового розпорядку замовника. Крім того, заявка може містити професійні вимоги до працівників, наприклад вимоги до освіти чи досвіду роботи. Якщо умови роботи на посаді, на яку залучається працівник, передбачають доступ до конфіденційної інформації, доступ до матеріальних цінностей і замовник бажає врегулювати питання відповідальності працівника в цих аспектах – замовник серед вимог до працівника може зазначити вимогу не поширювати конфіденційну інформацію й умови матеріальної відповідальності працівника.

Виконавець, отримавши заявку на направлення працівників, здійснює підбір працівників відповідно до вимог, указаних в заявці. Вибравши працівників, виконавець знайомить їх з умовами, викладеними в заявці, й отримує згоду (або відмову) працівника виконувати роботу в замовника на зазначених умовах. Згоду рекомендуємо оформити письмово.

Цей документ підтверджуватиме:

- по-перше, обізнаність працівника з його направленням на виконання роботи в замовника на умовах договору аутстафінгу, а також з умовами такої роботи;

- по-друге, підтверджуватиме згоду працівника виконувати роботу в замовника на умовах, визначених у заявці.

Після отримання згоди працівника за результатом надання працівників для виконання роботи в замовника рекомендуємо складати відповідний акт між виконавцем і замовником. Такий акт закріплюватиме:

- по-перше, те, що виконавець вибрав працівників відповідно до заявки замовника;

- по-друге – працівники погодилися на виконання роботи в замовника на певних умовах;

- по-третє – замовник погодився залучити наданих працівників до роботи.

З актами про надання персоналу рекомендуємо надавати замовнику: копії згод працівників; копії наказів про прийняття працівників на роботу в штат виконавця (або копії трудових договорів).

За результатом виходу працівника на виконання роботи в замовника рекомендуємо між працівником і замовником складати відповідний акт. Акт підтверджуватиме факт виходу, дату виходу працівника на виконання роботи до замовника в рамках договору аутстафінгу;

ознайомлення працівника з умовами роботи в межах договору аутстафінгу, умовами техніки безпеки роботи в замовника.

За результатом надання послуг у межах договору аутстафінгу періодично (наприклад, щомісяця) між виконавцем і замовником рекомендуємо складати акти приймання-передавання послуг. В акті потрібно закріпити факт надання послуг і параметри наданих послуг, зокрема кількість працівників, наданих виконавцем замовнику, відпрацьований період працівниками, вартість наданих послуг.

За результатом надання послуг за відповідний період, за яким складено акти приймання-передавання наданих послуг, виконавець виставляє замовнику відповідні рахунки.

Крім того, законодавчими вимогами передбачена спеціальна форма звітності для суб'єктів, що надають послуги аутстафінгу. Так, передбачено спеціальну форму звітності – форму № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні».

Форму № 1-ПА та порядок її подання затверджено наказом Мінсоцполітики від 03.06.2019 р. № 851. Відповідно до п. 3 розд. І цього порядку ф. № 1-ПА належить подавати щоквартально до міських, районних і міськрайонних центрів зайнятості не пізніше за 15 число місяця після звітного кварталу. Форму № 1-ПА подають в електронному (з накладенням електронного цифрового підпису) чи паперовому вигляді (із засвідченням підписом керівника або уповноваженої ним особи).

Таку звітну форму суб'єкт господарювання, який надає послуги аутстафінгу, має щоквартально подавати до територіального центру зайнятості ф. № 1-ПА, починаючи з кварталу, у якому його було внесено до Переліку.

**Висновки.** Таким чином, документальне оформлення відносин аутстафінгу в зазначеному форматі підтверджуватиме реальність операцій аутстафінгу (на випадок перевірок податковими органами) і дотримання трудового законодавства (на випадок перевірок Держпраці). Також для належної роботи системи аутстафінгу значення має не лише її документальне оформлення, а й розуміння всіма учасниками відносин аутстафінгу, а саме усвідомлення того, що вони співпрацюють саме на умовах аутстафінгу.

Працівники, залучені до роботи в межах договору аутстафінгу, повинні чітко розуміти (і бути готовими пояснити контролюючому органу), що:

- вони працевлаштовані в компанії-аутстафері;

- у замовника виконують роботи в межах договору аутстафінгу.

Якраз для забезпечення такої обізнаності рекомендуємо отримати згоду працівника на роботу в замовника й оформляти акт виходу працівника на виконання роботи до замовника на умовах договору аутстафінгу, як зазначили вище.

Замовнику за адресою, де працівники, залучені в межах договору аутстафінгу, виконують роботи, рекомендуємо зберігати документи на підтвердження послуг аутстафінгу (оригінали чи належним чином засвідчені копії):

– договору аутстафінгу з актами приймання-передавання за договором;

– заявок на надання працівників, що працюють за відповідною адресою;

– актів про надання працівників (з копіями згод працівників, наказів про прийняття працівників на роботу у штат аутстафера);

– актів виходу працівників на виконання роботи до замовника на умовах договору аутстафінгу;

– копію листа Державного центру зайнятості про внесення аутстафера до Переліку.

Належне документальне оформлення відносин аутстафінгу та розуміння специфіки цих відносин усіма учасниками запобігатиме можливим негативним наслідкам, зокрема у вигляді кваліфікації контролюючими органами таких відносин, як залучення працівників до роботи без оформлення трудових відносин, донарахування сум ПДФО, визнання договорів аутстафінгу фіктивними.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Матвійчук Н.М. Аутстафінг: стан та проблеми впровадження в Україні. *Інноваційна економіка*. 2015. № 5. С. 33–37.
2. Ачкасова О.В. Організаційні та правові аспекти здійснення аутстафінгу в Україні. *Проблеми економіки*. 2014. № 2. С. 95–99.
3. Грیشнова О.А., Заїчко О. Особливості організації та оплати праці за аутстафінговою зайнятістю. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 10–14.
4. Кухта К.О. Аутстафінг, аутсорсинг та крауд-технології у контексті трансформації бізнес-процесів. *Економіка і суспільство*. 2017. № 13. С. 553–557.
5. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI/ВВР 2013, №24, ст.243 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print> (дата звернення: 24.03.2020).
6. Постанова КМУ Про затвердження Порядку видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця, від 20.05.2013 р. № 359. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF/print> (дата звернення: 24.03.2020).
7. Податковий кодекс України : Закон України № 2755-VI від 02.12.2010 р. / ВВР. 2011. №№ 13–17, ст. 112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/print> (дата звернення: 24.03.2020).
8. Постанова Верховної Ради України Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця № 461-VII від 05.09.2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-18> (дата звернення: 24.03.2020)
9. Закону України «Про Перелік документів дозвільного характеру у сфері господарської діяльності» від 19.05.2011 р. № 3392-VI // ВВР. 2011. №№ 13-17, ст. 112. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3392-17/print> (дата звернення: 24.03.2020).

zakon.rada.gov.ua/laws/show/3392-17/print (дата звернення: 24.03.2020).

10. Постанова КМУ 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 від 05.06.2013 р. № 400. Відповідно до п. 5 Порядку № 400. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF> (дата звернення: 24.03.2020).
11. Наказ Мінсоцполітики Про затвердження форми заяви про включення до 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 від 01.08.2013 р. № 471. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1430-13> (дата звернення: 24.03.2020).

#### REFERENCES:

1. Matvijchuk N.M. (2015) Autstafing: stan ta problemi vprovadzheniya v Ukraini [Outstaffing: the state and problems of implementation in Ukraine]. *Innovacijna ekonomika*, no. 5, pp. 33–37.
2. Achkasova O.V. (2014) Organizacijni ta pravovi aspekti zdijsnennya autstafingu v Ukraini [Organizational and Legal Aspects of Outstaffing in Ukraine]. *Problemi ekonomiki*, no. 2, pp. 95–99.
3. Grishnova O.A., Zayichko O. (2014) Osoblivosti organizaciji ta oplati praci za autstafingovoyi zajnyatosti [Features of organization and remuneration for outstaffing employment]. *Ukrayina: aspekti praci*, no. 8, pp. 10–14.
4. Kuhta K.O. (2017) Autstafing, autsorsing ta kraud-tehnologiyi u konteksti transformaciji biznes-procesiv [Outstaffing, outsourcing and crowdsourcing in the context of business process transformation]. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 13, pp. 553–557.
5. Zakon Ukrainyini «Pro zajnyatist naselennya» [On employment of the population ] 05.07.2012. № 5067-VI/VVR 2013, № 24, st. 243. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/print> (accessed: 24.03.2020).
6. Postanova KМУ Pro zatverdzhennya Poryadku vidachi dozvolu na najmannya pracivnikov dlya podalshogo vikonannya nimi roboti v Ukrainyini v inshogo robotodavcy [Approval of the Procedure for Issuing a Work Permit for Employees to Further Work in Ukraine with Another Employer], 20.05.2013 № 359. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2013-%D0%BF/print> (accessed: 24.03.2020).
7. Podatkovij kodeks Ukrainyini [Tax Code of Ukraine]: Zakon Ukrainyini № 2755-VI 02.12.2010 / VVR. 2011. №№ 13-17, st. 112. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/print> (accessed: 24.03.2020).
8. Postanova Verhovnoyi Radi Ukrainyini Pro priynyattya za osnovu proektu Zakonu Ukrainyini pro vnesennya zmin do deyakih zakoniv Ukrainyini shodo vidachi dozvolu na najmannya pracivnikov dlya podalshogo vikonannya nimi roboti v Ukrainyini v inshogo robotodavcy [On adopting as a basis the draft Law of Ukraine on Amendments to Certain Laws of Ukraine Concerning the Issuance of a Workers' Employment Permit]. № 461-VII 05.09.2013. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/461-18> (accessed: 24.03.2020)
9. Zakonu Ukrainyini «Pro Perelik dokumentiv dozvilnogo harakteru u sferi gospodarskoyi diyalnosti» [About the List of docu-

- ments of the permitting character in the sphere of economic activity]. 19.05.2011 № 3392-VI // VVR. 011. №№ 13–17, st. 112. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3392-17/2> (accessed: 24.03.2020).
10. Postanova KМУ Pro zatverdzhennya Poryadku formuvannya ta vedennya pereliku sub'yektiv gospodaryuvannya, yaki nadayut poslugi z poserednictva u pracevlashtuvanni, ta sub'yektiv gospodaryuvannya, yaki zdijsnyuyut najmannya pracivnikiv dlya podalshogo vikonannya nimi roboti v Ukrayini v inshih robotodavciv [On Approval of the Procedure for Forming and Keeping a List of Business Entities that Provide Employment Services and Business Entities that Hire Employees to Continue Their Work in Ukraine from Other Employers]. 05.06.2013. № 400. Vidpovidno do p. 5 Poryadku № 400. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF> (accessed: 24.03.2020).
11. Nakaz Minsocpolitiki Pro zatverdzhennya formi zayavi pro vklyuchennya do Pereliku sub'yektiv gospodaryuvannya, yaki nadayut poslugi z poserednictva u pracevlashtuvanni, ta sub'yektiv gospodaryuvannya, yaki zdijsnyuyut najmannya pracivnikiv dlya podalshogo vikonannya nimi roboti v Ukrayini v inshih robotodavciv [Approval of application form for inclusion in the List of business entities providing employment mediation services and business entities engaged in hiring employees for their further work in Ukraine with other employers]. 01.08.2013. № 471. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1430-13> (accessed: 24.03.2020).