

Для тих, хто шукає роботу: “Обережно, договір аутстафінга!”

Сьогодні на кожному кроці майорять оголошення про найм працівників будь-якої кваліфікації та обіцянки гідної заробітної плати. Радісний здобувач біжить до роботодавця і щиро вірить його обіцянкам, не дивлячись на документи, які він підписує, а частіше і не надто вникаючи, на яке підприємство, або до якої фізичної особи-підприємця, він наймається.

На ринку праці з'явилися різного роду посередники та фірми, які працюють за **договорами аутстафінга**. Що ж таке аутстафінг? **Аутстафінг – це виведення працівників за межі штату підприємства**. Тобто, працівник наймається, або продовжує працювати в одній компанії чи фірмі, а числиться у штаті іншої – так названої компанії-аутстаффера. Відповідно, виведений за штат персонал (працівники цехів, бухгалтерія і секретаріат, ІТ-персонал і т. д.) укладає трудові договори не з компанією, на яку безпосередньо працює, а вже з відповідною організацією-аутстаффером. Зі свого боку, аутстаффер, оформляючи до штату працівників компанії-клієнта, бере на себе зобов'язання по укладенню трудових відносин, веденню кадрового діловодства, нарахуванню і виплаті заробітної плати та всіх установлених законодавством податків і зборів.

Хочу навести приклад з розгляду заяв працівників, які потрапили у халепу: їх найняли підприємці, які працюють з компанією-посередником по **договору аутстафінга**.

Спочатку, з потенційним працівником зустрічається представник фірми-посередника, або сам роботодавець, пропонують написати заяву про прийняття на роботу.

Зверніть увагу: відповідно до ст.24 КЗпПУ працівник не може бути допущений до роботи без укладання трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника. Працівник має ознайомитися із наказом про його прийняття під підпис. Отже, однієї заяви від працівника недостатньо!

У нашому випадку, на ім'я директора фірми, яка знаходиться за межами України і є нерезидентом, здобувач написав заяву про прийняття його на роботу. Так, з допомогою фірми посередника, яка працює з фізичною особою-підприємцем по договору-аутстафінга, здобувач став найманим працівником - його прийняли на посаду менеджера фірми, яка знаходиться за кордоном. Пропрацювавши два місяці на посаді менеджера, працівник не отримав обіцяної заробітної плати, а вирішивши звільнитися – й остаточного розрахунку з ним не провели, не кажучи вже про те, що ніяких записів у трудовій книжці теж не було.

Тепер лише у суді працівник може встановити факт перебування у трудових відносинах із певним підприємством. І саме від рішення суду залежатиме, отримає він зароблені кошти чи ні.

Довідка: згідно Кодексу законів про працю України, працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку встановленому Кабінетом Міністрів України.

Головний державний інспектор

І.С.Заєць