Працевлаштування іноземних громадян

Згідно зі ст. 26 Конституції України, іноземці та особи без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, користуються тими самими правами й свободами, а також несуть такі самі обов’язки, як і громадяни України. Винятки з цього правила встановлюють Конституція, закони чи міжнародні договори України. Право на трудову діяльність іноземців передбачає ст. 8 Закону України «Про правовий статус іноземців» від 4 лютого 1994 р. № 3929-XII. Іноземні громадяни мають рівні з громадянами України права та обов’язки в трудових відносинах, якщо інше не передбачено законодавством України та міжнародними договорами України. Таким чином, іноземцям та особам без громадянства, що перебувають в Україні на законних підставах, надаються права й обов’язки громадян України.

Згідно зі ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 04.02.1994 р. № 3929-ХІІ, іноземці та особи без громадянства, які іммігрували на постійне проживання отримують посвідку на постійне проживання.

Порядок видачі посвідки на постійне проживання та вирішення інших питань, пов'язаних з імміграцією іноземців та осіб без громадянства, визначається Законом України «Про імміграцію» від 07.06.2001 р. № 2491 ІІІ.Так, чинне законодавство дозволяє роботодавцю використовувати працю іноземного громадянина без отримання дозволу на працевлаштування у випадку, якщо такий іноземний громадянин постійно проживає на території України, тобто отримав посвідку на постійне проживання в Україні (згідно зі ст. 3 Закону України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 04.02.1994 р. № 3929-ХІІ, іноземці та особи без громадянства, які іммігрували на постійне проживання отримують посвідку на постійне проживання.

Порядок видачі посвідки на постійне проживання та вирішення інших питань, пов'язаних з імміграцією іноземців та осіб без громадянства, визначається Законом України «Про імміграцію» від 07.06.2001 р. № 2491 ІІІ.), або можливість працевлаштування такого іноземного громадянина прямо передбачена чинними міжнародними договорами України.

Згідно зі ст. 8 Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (далі – КЗпП), трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюють законодавство держави, в якій здійснене працевлаштування (наймання) працівника, та міжнародні договори України. Якщо міжнародний договір або міжнародна угода, в яких бере участь Україна, встановлюють інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди.Сторони трудового договору можуть письмово погодити право країни, яке застосовуватиметься до трудового договору. Проте такий вибір не може погіршувати становище працівника порівняно з імперативними нормами права країни працевлаштування.

## Згідно постанови КМУ від 8 квітня 2009 р. N 322 «Про затвердження Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства» дозвіл на використання праці іноземця та особи без громадянства (далі - іноземець), що надає право роботодавцю тимчасово використовувати працю іноземця на конкретному робочому місці або певній посаді, видається роботодавцю у разі відсутності в країні (регіоні) працівників, спроможних виконувати відповідні роботи, або наявності достатніх обґрунтувань доцільності використання праці іноземця, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Дозвіл на використання праці іноземця видається роботодавцю Державним центром зайнятості або за його дорученням центром зайнятості Автономної Республіки Крим, обласними, Київським та Севастопольським міськими центрами зайнятості (далі - центр зайнятості).

Дозвіл на використання праці іноземця видається роботодавцю, що зареєстрований у центрі зайнятості як платник страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд) та не має заборгованості перед ним.

Рішення про видачу або відмову у видачі дозволу на використання праці іноземця, продовження строку його дії приймається директором чи заступником директора центру зайнятості

Для отримання дозволу на використання праці іноземця роботодавець подає до центру зайнятості такі документи:

* заява;
* дві кольорові фотокартки розміром 3,5 х 4,5 см;
* обґрунтування доцільності використання праці іноземця і можливості створення для нього відповідних умов для перебування і роботи;
* документ (наказ, витяг з протоколу, доручення тощо), оформлений в установленому порядку, який посвідчує право особи представляти інтереси роботодавця у центрі зайнятості;
* довідка органу державної податкової служби про сплату роботодавцем податків та зборів (обов'язкових платежів);
* довідка центру зайнятості про відсутність у роботодавця заборгованості перед Фондом;
* квитанція про внесення плати за розгляд заяви;
* копія проекту трудового договору (контракту), засвідчена роботодавцем;
* довідка, скріплена печаткою та завірена підписом роботодавця (у разі наявності на підприємстві режимно-секретного органу - також підписана його керівником), про те, що робоче місце або посада, на яких використовуватиметься праця іноземця, відповідно до законодавства не пов'язані з належністю до громадянства України і не потребують надання допуску до державної таємниці;
* довідка органу внутрішніх справ про відсутність (наявність) судимості у іноземця, який на момент оформлення дозволу перебуває на території України;
* довідка уповноваженого органу країни походження (перебування) про те, що іноземець, який на момент оформлення дозволу перебуває за межами України, не відбуває покарання за скоєння злочину та не перебуває під слідством;
* копії статуту та свідоцтва про державну реєстрацію роботодавця, засвідчені в установленому порядку;
* копії документів про освіту або кваліфікацію іноземця;
* копії сторінок паспортного документа іноземця, що містять основні ідентифікаційні дані.

Рішення про видачу або відмову у видачі дозволу на використання праці іноземця, продовження строку його дії приймається у строк, що не може перевищувати 30 календарних днів з дня одержання пакета документів, передбачених цим Порядком.

Про прийняте рішення центр зайнятості письмово повідомляє роботодавця. Дозвіл на працевлаштування видається на період до одного року. Продовження терміну дії дозволу на працевлаштування є підставою для звернення до органу внутрішніх справ з питанням про продовження терміну перебування в Україні. Незалежно від стану ринку праці та тенденцій його розвитку дозвіл на використання праці іноземця не видається та строк його дії не продовжується, якщо:

* у документах, поданих для оформлення дозволу, містяться відомості, що суперечать вимогам законодавства та міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України;
* трудовим договором (контрактом) передбачено умови праці іноземця гірші, а розмір заробітної плати менший, ніж для громадян України, які виконують аналогічну роботу;
* роботодавець має намір найняти іноземця на роботу, яка відповідно до законодавства пов'язана з належністю до громадянства України та/або потребує надання допуску до державної таємниці;
* виявлено факти подання роботодавцем свідомо неправдивих відомостей або підроблених документів;
* є рішення відповідних органів про видворення іноземця за межі України;
* минуло менше одного року від дати попередньої відмови іноземцю в оформленні візи ІМ-1 чи анулювання попереднього дозволу;
* роботодавець має заборгованість перед Фондом;
* іноземець на момент оформлення дозволу відбуває покарання за скоєння злочину або перебуває під слідством;
* роботодавець порушив строки подання документів на продовження строку дії дозволу;
* внаслідок змін на ринку праці у країні (регіоні) відпадає необхідність використання роботодавцем праці іноземця.

Дозвіл на використання праці іноземця анулюється у разі:

* дострокового розірвання з роботодавцем трудового договору (контракту);
* установлення факту підробки документів чи надання роботодавцем неправдивих відомостей у документах, на підставі яких видано дозвіл (продовжено строк його дії);
* скорочення строку тимчасового перебування іноземця в Україні в установленому законодавством порядку або його видворення за межі України;
* встановлення факту використання праці іноземця на інших умовах, ніж ті, що зазначені у дозволі на використання праці іноземця, або іншим роботодавцем.

Про анулювання дозволу на використання праці іноземця центр зайнятості протягом трьох робочих днів повідомляє органи внутрішніх справ та державної прикордонної служби з використанням міжвідомчої інтегрованої інформаційно-телекомунікаційної системи або за відсутності можливості використання зазначеної системи надсилає їм письмове повідомлення.

У випадку використання праці іноземців законодавство покладає на роботодавців ряд обов’язків:

– забезпечити своєчасне роз’яснення іноземцям, які запрошені для працевлаштування, їх прав, свобод та обов’язків, передбачених законодавством;

– вести облік працевлаштованих іноземних осіб, а також нести відповідальність за своєчасне оформлення документів на право їх перебування в Україні;

– повернути до відповідного центру зайнятості дозвіл на працевлаштування іноземця після закінчення терміну дії цього документа;

– за необхідності продовжити термін дії дозволу на працевлаштування не пізніше ніж за місяць до закінчення терміну дії попереднього дозволу на працевлаштування;

– протягом трьох робочих днів повідомити відповідний центр зайнятості, Держкомкордон та орган внутрішніх справ про дострокове розірвання контракту з іноземцем;

– протягом трьох робочих днів від дати початку та припинення роботи іноземця письмово повідомити відповідний центр зайнятості про цю дату й забезпечити реєстрацію паспортного документа іноземця у відповідному органі внутрішніх справ;

– по закінченні кварталу, протягом якого працював іноземець, повідомити відповідний орган державної податкової служби про отримані доходи та утримані податки на загальних підставах за формою № 8-ДР;

– протягом трьох робочих днів письмово повідомити Держкомкордон, відповідні центр зайнятості та орган внутрішніх справ про те, що іноземець не став до роботи в передбачений контрактом термін з причин, які відповідно до законодавства не є поважними.

Використана література

1. Конституція України
2. Закон України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» від 04.02.1994 р. № 3929-ХІІ
3. Закон України «Про імміграцію» від 07.06.2001 р. № 2491-ІІІ
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII
5. Постанова КМУ від 08.04.09 р. № 322 «Про затвердження Порядку видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства»
6. Грузінова Л.П. -Доцент кафедри комерційного та трудового права Інституту права МАУП
7. м. Київ «Правове регулювання праці іноземних громадян в Україні»- юридичний журнал №1 2003 р. http://www.justinian.com.ua/article.php?id=243
8. Працевлаштування в Україні для іноземних громадян http://lawnet.ua/ua/tpravo/83.html