

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ В УКРАЇНІ

ЛАТА Н., к. юрид. н., доцент кафедри комерційного права КНТЕУ

У роботі будь-якого юриста найбільше часу відводиться на складання документів, адже від того, як вони підготовлені та оформлені, залежить вирішення багатьох правових питань. Особливого значення правильне та юридично грамотне оформлення документів набуває при зміні законодавства. Новітнє законодавство у сфері зайнятості та працевлаштування, зокрема зміни, внесені до Закону України "Про зайнятість населення" від 1 березня 1991 р. № 803-ХІІ [1] Законом України "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення" від 25 грудня 2008 р. № 799-VІ [2], суттєво вплинуло на порядок працевлаштування в Україні іноземців та осіб без громадянства. Адже, намагаючись захистити від безробіття громадян Укра-

© Лата Н., 2011

їни, законодавець ускладнює роботу іноземців в Україні, відповідно змінює вимоги до документів, що подаються для отримання дозволу на працевлаштування іноземців. У зв'язку зі зміною законодавства втратив чинність Порядок оформлення іноземцям та особам без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 2028. На його заміну Кабінетом Міністрів України була ухвалена постанова від 8 квітня 2009 р. № 322, якою затверджено Порядок видачі, продовження терміну дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства (далі – Порядок) [3].

Однак зазначений Порядок та Закон України "Про зайнятість населення" вирішує деякі питання по-різному, що значно ускладнює правозастосовну діяльність. У зв'язку з цим дослідження питання щодо використання праці іноземців та осіб без громадянства лишається актуальним.

Метою статті є дослідження порядку отримання роботодавцями дозволів на працевлаштування при використанні праці іноземців та осіб без громадянства на умовах трудового договору з урахуванням новітніх змін у чинному трудовому законодавстві.

На даний момент в Україні достатня кількість кваліфікованих кадрів, які не мають роботи. Саме тому стаття 8 Закону України "Про зайнятість населення" встановила вимогу щодо отримання дозволу на працевлаштування абсолютно всім іноземцям і особам без громадянства, тоді як до 13 січня 2009 р. (Закон набув чинності) вона була актуальна тільки для осіб, які тимчасово перебувають на території України.

Водночас дещо суперечливими можна вважати ст. 8 Закону України "Про зайнятість населення" і п. 13 Порядку (набув чинності з 14 травня 2009 р.). Відповідно до п. 13 Порядку "роботодавці мають право на використання праці іноземців, які постійно проживають в Україні, та інших іноземців у випадках, передбачених міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, без оформлення дозволу на використання праці іноземця".

У зв'язку зі змінами, внесеними до Закону України "Про зайнятість населення" роботодавцям необхідно отримувати дозвіл на працевлаштування й для тих іноземців, які постійно проживають в Україні, хоча відповідні положення не внесені до Порядку видачі, продовження терміну дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства (не дивлячись на те, що п. 6 Заключних положень Закону України "Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення" зобов'язав Кабінет Міністрів України привести свої нормативно-правові акти у відповідність з цим Законом). Зазначена колізія у законодавстві дає певні підстави приймати на роботу іноземців, які постійно проживають в Україні, без отримання дозволу на використання праці іноземця. Хоча "обережним" роботодавцям

слід звернути увагу на те, що Порядок, прийнятий на виконання приписів закону, має меншу юридичну силу. Водночас Порядок визначає умови, порядок та процедуру видачі, продовження строку дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Перш за все потрібно з'ясувати, хто підпадає під дію цього Порядку. Відповідно до ст. 1 Закону України "Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства" від 4 лютого 1994 р. № 3929-ХІІ іноземцем визнається особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав. Особою без громадянства визнається особа, яку жодна держава відповідно до свого законодавства не вважає своїм громадянином.

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 за наявності достатніх обґрунтувань доцільності використання праці іноземця, якщо інше не передбачене міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Важливо, що дозвіл на використання праці іноземця є підставою для отримання іноземцем візи відповідного типу, реєстрації місця тимчасового проживання в Україні та оформлення посвідки на тимчасове проживання на строк дії дозволу, а продовження строку дії дозволу на використання праці іноземця є підставою для звернення роботодавця та іноземця до органу внутрішніх справ стосовно продовження строку перебування іноземця на території України та оформлення нової посвідки на тимчасове проживання в Україні.

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 за умови, що він: зареєстрований у центрі зайнятості як платник страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд); не має заборгованості перед ним.

Для розгляду поданих роботодавцем документів і надання відповідних рекомендацій при центрі зайнятості утворюється комісія, до складу якої входять представники органів внутрішніх справ, служби безпеки, державної прикордонної та державної податкової служби, а також інших зацікавлених органів.

Потрібно зауважити, що Порядок встановлює і досить широкий перелік документів, які роботодавець за загальним правилом подає до цент-

ру зайнятості для отримання дозволу на використання праці іноземця (п. 5):

- заява;
- дві кольорові фотокартки розміром 3.5 x 4.5 см;
- обґрунтування доцільності використання праці іноземця і можливості створення для нього відповідних умов для перебування і роботи;
- документ (наказ, витяг із протоколу, доручення тощо), оформлений у встановленому 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.

Для іноземців, що направлені іноземними суб'єктами господарювання в Україну для виконання певного обсягу робіт або надання послуг на основі договорів (контрактів), укладених між українськими та іноземними суб'єктами господарювання, внутрішньокорпоративних цесіонаріїв і осіб, що надають послуги без комерційної присутності в Україні, подається дещо інший перелік документів (п. 6, 7 Порядку).

При підготовці зазначених вище документів найважчим може стати складання листа-обґрунтування доцільності використання праці іноземця, оскільки саме в ньому необхідно навести аргументи, які

пояснюють, чому на цю посаду неможливо прийняти громадянина України і необхідно залучати до роботи іноземця. Як правило, таким аргументом є необхідність знання іноземних мов та/чи наявність у кандидата певної освіти чи спеціального досвіду та необхідних комерційних зв'язків.

Усі видані зарубіжною країною та складені іноземною мовою документи повинні бути перекладені на українську мову, засвідчені згідно із законодавством країни, де їх видано, та легалізовані в Міністерстві закордонних справ України, якщо міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, не передбачено інше.

Крім того, особливу увагу необхідно приділити викладенню всіх документів, що подаються, українською мовою. Наприклад, якщо іноземець розуміє російську мову, то контракт із ним необхідно викласти як російською, так і українською мовою (з метою дотримання вимог законодавства).

Дозвіл на використання праці іноземця видається на строк до одного року. Для продовження строку дії зазначеного дозволу роботодавець подає вищезазначені документи до центру зайнятості не пізніше ніж за місяць до закінчення строку дії дозволу. Дозвіл на використання праці іноземця, який належить до категорії "внутрішньокорпоративні цесіонарії" або "особи, що надають послуги без комерційної присутності в Україні", видається на строк не більше ніж три роки і може бути продовжений ще на два роки, для чого роботодавець подає до центру зайнятості необхідні для цього документи не пізніше ніж за місяць до закінчення строку дії дозволу. Дозвіл на використання праці іноземця є бланком суворого обліку, тому після закінчення строку його дії дозвіл на використання праці іноземця повинен бути повернений роботодавцем до центру зайнятості.

Засвідчені в установленому порядку копії дозволу на використання праці іноземця роботодавець подає іноземцеві, надсилає консульській установі України за місцем постійного проживання іноземця з метою оформлення візи відповідного типу для в'їзду його в Україну, а також до органу внутрішніх справ для реєстрації місця тимчасового проживання іноземця в Україні.

За певних умов, незалежно від стану ринку праці та тенденцій його розвитку, дозвіл на використання праці іноземця не видається, та строк його дії не продовжується, а саме, 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 (імміграційна віза) 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.

За розгляд заяви про надання дозволу на використання праці іноземця та продовження строку його дії з роботодавця стягується плата у розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат, кошти спрямовуються до Фонду. Відповідно до статті 53 Закону України "Про Державний бюджет України на 2010 рік" від 27 квітня 2010 р. № 2154-VI встановлені такі розміри мінімальної заробітної плати: з 1 липня 2010 р. – 888 грн., з 1 жовтня 2010 р. – 907 грн, з 1 грудня 2010 р. – 922 грн на місяць. У платіжному дорученні можна порадишити зазначити таке призначення платежу: "За розгляд заяви на працевлаштування (прізвище, ім'я іноземця) на підприємство (назва підприємства)". Реквізити рахунку, на який необхідно провести оплату, отримуються в центрі зайнятості за місцем знаходження підприємства.

Дозвіл на використання праці іноземця анулюється у разі:

- дострокового розірвання з роботодавцем трудового договору (контракту);
- встановлення 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 і державної прикордонної служби з використанням міжвідомчої інтегрованої інформаційно-телекомунікаційної системи або надсилає їм письмове повідомлення.

Роботодавець протягом трьох робочих днів із дати початку та припинення роботи іноземця письмово повідомляє центр зайнятості про дату початку та припинення роботи, забезпечує реєстрацію паспортного документа іноземця у відповідному органі внутрішніх справ, про що протягом п'яти робочих днів інформує центр зайнятості.

Якщо іноземець без поважних причин не став до роботи у передбачений трудовим договором (контрактом) строк, роботодавець протягом трьох робочих днів повинен письмово повідомити про це відповідні органи внутрішніх справ, державної прикордонної служби і центр зайнятості. У разі анулювання дозволу на використання праці іноземця або у випадку, коли іноземець без поважних причин не приступив до роботи в передбачений трудовим договором (контрактом) строк, іноземця може бути видворено за межі України. Роботодавець, який запросив до себе на роботу такого іноземця, відшкодовує державі витрати, пов'язані з його видворенням, в порядку, встановленому законом.

Розмір покарання у разі використання роботодавцем праці іноземців без дозволу на використання праці іноземця суттєво збільшився. Державна служба зайнятості стягує з роботодавця штраф за кожен таку особу у двадцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом. У разі несплати (відмови від сплати) зазначеного штрафу протягом місяця, його стягнення провадиться в установленому законом порядку.

Таким чином, зазначеним Порядком розроблено низку правових механізмів, завдяки яким можна забезпечити роботою висококваліфікованих українських працівників і залучити до роботи на вітчизняних підприємствах найкращих іноземних спеціалістів. Водночас, ускладнилася процедура отримання дозволу на працевлаштування іноземців – потрібно подавати значно більшу кількість документів і дотримуватися вимог, що висуваються до їх оформлення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Про зайнятість населення* : Закон України від 1 берез. 1991 р. № 803-ХІІ // Відом. Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
2. *Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення*: Закон України від 25 груд. 2008 р. № 799-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2009. — № 18. — Ст. 247.
3. *Порядок видачі, продовження терміну дії та анулювання дозволів на використання праці іноземців та осіб без громадянства* : Постанова Кабінету Міністрів України від 8 квіт. 2009 р. № 322 // Офіційний вісник України. — 2009. — № 26. — Ст. 871.