

# Трудовые права иностранцев в Украине: правила и особенности оформления и увольнения

---

№07, 21 февраля 2019

Юлия Федченко ,  
юрист  
IBC Legal Services

## Главная статья

Особенности оформления и прекращения трудовых отношений с должностными лицами

## Компетентное мнение

Выявление признаков трудового договора в гражданско-правовых договорах

Как правильно "скрыть" трудовые отношения

Особенности трудоустройства иностранцев в Украине

"Все выйдут из тени", или Все, что вы хотели знать о скрытых трудовых отношениях

Отношения с топ-менеджментом: нюансы законодательства

Особенности проверок Гоструда в 2019 году: чего ожидать и как подготовиться

## Судебный взгляд

Актуальные вопросы правоприменения норм трудового законодательства в трудовых спорах

Актуальная судебная практика по трудовым спорам: решения Верховного Суда 2018 – 2019 годов

Победы и сюрпризы от Верховного

О некоторых особенностях судебной практики по трудовым спорам

Сегодня тысячи иностранцев прибывают в Украину с целью трудоустройства в отечественных компаниях. Работодатели имеют право на применение труда иностранцев на территории Украины на основании разрешения, которое выдается территориальными органами центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции. Если сравнить процесс трудоустройства иностранцев в 2018 – 2019 гг. с тем, как это происходило 3 – 10 лет назад, то можно наблюдать положительные изменения как для работодателей, так и для самих работников.

Процедура получения разрешения на использование труда иностранца теперь значительно упростилась в части необходимого перечня документов, сомого их представления и сроков получения такого разрешения (в том числе продления срока действия разрешения). Стоит отметить, что труд иностранцев может применяться на разных должностях у одного или нескольких (двух и более) работодателей, но при условии получения разрешения на применение труда иностранцев **на каждой должности**.

Итак, давайте опишем детально процедуру получения разрешения на использование труда иностранцев украинскими работодателями. Так, порядок применения труда иностранцев в Украине регулируется разделом VII Закона Украины "О занятости населения" (далее – Закон).

В соответствии со ст. 42<sup>2</sup> Закона для получения разрешения на применение труда иностранцев работодателю необходимо подать в уполномоченный орган следующий пакет документов:

- 1) заявление по форме, установленной Кабинетом Министров Украины, в котором работодатель подтверждает, что должность, на которой будет применяться труд иностранца, согласно законам Украины не связана с принадлежностью к гражданству Украины и не требует предоставления допуска к государственной тайне;
- 2) копии страниц паспортного документа иностранца с личными данными вместе с переводом на украинский язык, засвидетельствованным в установленном порядке;
- 3) цветная фотография иностранца размером 3,5 x 4,5 см;
- 4) копия проекта трудового договора (контракта) с иностранцем, заверенная работодателем.

**Для трудоустройства отдельных категорий иностранцев** работодатель дополнительно подает следующие документы:

- 1) копию диплома о высшем образовании соответствующего университета, признанного в Украине в установленном порядке, – в отношении *выпускников университетов, входящих в первую сотню мировых рейтингов университетов*;
- 2) нотариально заверенные копии документов, идентифицирующих объект авторского права и/или смежных прав автора и удостоверяющих авторство (авторское право), – для иностранных работников *творческих профессий*;
- 3) копию договора (контракта), заключенного между украинским и иностранным субъектами хозяйствования, которым предусматривается применение труда иностранцев, направленных иностранным работодателем в Украину с целью выполнения определенного объема работ (предоставления услуг), – для *командированных иностранных работников*;
- 4) решение иностранного субъекта хозяйствования о переводе иностранца на работу в Украину и копия контракта, заключенного между иностранцем и иностранным субъектом хозяйствования, о переводе на работу в Украину, с определением срока работы в Украине – для *внутрикорпоративных цессионариев*;
- 5) копии решения об оформлении документов для решения вопроса относительно признания беженцем или лицом, нуждающимся в дополнительной защите, и справки об обращении за защитой в Украине – для *лиц, в отношении которых принято решение об оформлении документов для решения вопроса о признании беженцем или лицом, нуждающимся в дополнительной защите*.

**Для продления действия разрешения** работодатель представляет такие документы:

- 1) заявление по форме, определенной Кабинетом Министров Украины;
- 2) фотографию иностранца размером 3,5 x 4,5 см;
- 3) документы согласно **перечню для получения разрешения**, если они изменились.

Законом установлены требования и к заработной плате иностранцев. Так, например, работодатель может получить разрешение при условии выплаты заработной платы в размере не менее:

– пяти минимальных заработных плат – иностранным наемным работникам в общественных объединениях, благотворительных организациях и заведениях образования, определенных в статьях 34, 36, 37, 39, 41, 43, 48 Закона Украины "Об образовании",

– десяти минимальных заработных плат – для всех других категорий наемных работников.

Если иностранец, намеревающийся быть трудоустроенным в Украине, является учредителем, и/или участником, и/или бенефициаром (контролером) юридического лица, созданного в Украине, требования к минимальной заработной плате не применяются.

На сегодняшний день как за выдачу разрешения на применение труда иностранцев, так и за его продление работодатель обязан внести плату в установленном **Законом** размере. Так, **статьей 42<sup>4</sup>** предусматривается, что:

- для *разрешений*, выданных на срок *от одного до трех лет* или продленных на такой срок, – шесть прожиточных минимумов для трудоспособных лиц, установленных законом на 1 января календарного года, в котором работодатель представил документы;
- для *разрешений*, выданных на срок *от шести месяцев до одного года* включительно или продленных на такой срок, – четыре прожиточных минимума для трудоспособных лиц, установленных законом на 1 января календарного года, в котором работодателем были представлены документы;
- для *разрешений*, выданных на срок *до шести месяцев* или продленных на такой срок, – два прожиточных минимума для трудоспособных лиц, установленные законом на 1 января календарного года, в котором работодателем были поданы документы.

Работодатель должен внести плату в течение 10 рабочих дней со дня получения решения о выдаче или продлении действия разрешения, которое направляется территориальным органом центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, по почте с уведомлением о вручении.

*Если работодателем не была внесена плата в течение 10 рабочих дней с даты принятия решения о выдаче или продлении действия разрешения, такое решение отменяется.*

Разрешение на использование труда иностранцев выдается на срок:

- действия трудового договора (контракта), но не более чем на три года;
- действия договора (контракта), заключенного между украинским и иностранным субъектами хозяйствования, но не более чем на три года – для командированных иностранных работников;
- действия решения иностранного субъекта хозяйствования о переводе иностранца на работу в Украину и контракта, заключенного между иностранцем и иностранным субъектом хозяйствования, о переводе на работу в Украину – для внутрикорпоративных цессионариев;
- действия трудового договора (контракта), но не более чем на один год – для всех других иностранных наемных работников.

При наличии оснований действие разрешения можно продлевать неограниченное количество раз.

**Заявление о продлении действия разрешения** работодатель должен подать в территориальный орган центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, не позднее чем за 20 календарных дней до истечения срока действия такого разрешения.

В то же время на протяжении срока действия разрешения работодатель в него может вносить изменения (при необходимости). Для этого работодатель обязан обратиться в

территориальный орган центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, в случае возникновения одного из таких обстоятельств:

- изменения наименования юридического лица – работодателя, реорганизации или выделения юридического лица – работодателя, изменения имени, и/или фамилии, и/или отчества физического лица – предпринимателя, являющегося работодателем;
- оформления нового паспортного документа иностранца, в том числе при изменении имени, и/или фамилии, и/или отчества иностранца;
- изменения названия должности иностранца, перевода на другую должность у одного работодателя в пределах срока, на который было выдано разрешение.

Для внесения изменений в разрешение работодатель подает **заявление** по форме, определенной Кабинетом Министров Украины. Вместе с заявлением о внесении изменений в разрешение работодатель представляет:

- копию паспорта физического лица – предпринимателя, являющегося работодателем, – в случае *изменения имени, и/или фамилии, и/или отчества* физического лица – предпринимателя, являющегося *работодателем*;
- копии страниц паспортного документа иностранца с личными данными вместе с переводом на украинский язык, заверенным в установленном порядке, – при возникновении *обстоятельств, предусмотренных пунктом 2 части 1 статьи 42<sup>5</sup> Закона*;
- проект трудового договора (контракта) в новой редакции или проект дополнительного соглашения о внесении изменений в трудовой договор (контракт) – при возникновении *обстоятельств, предусмотренных пунктом 3 части 1 статьи 42<sup>5</sup> Закона*.

Работодатель обязан обратиться к территориальному органу центрального органа исполнительной власти, реализующему государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, с **заявлением о внесении изменений в разрешение** не позднее чем за 30 дней после возникновения обстоятельств, предусмотренных **частью 1 статьи 42<sup>5</sup> Закона**. Работодатель, не обратившийся в территориальный орган центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, с таким заявлением в установленный **частью 3** данной статьи срок, несет ответственность согласно закону.

Территориальный орган центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции, принимает решение о **выдаче разрешения** в течение **семи рабочих дней**, о **продлении действия** разрешения или о **внесении изменений** в него – в течение **трех рабочих дней**.

*В случае успешного получения работодателем разрешения на трудоустройство иностранца, он обязан заключить с иностранцем трудовой договор (контракт) не позднее чем за 90 календарных дней с даты выдачи разрешения и в десятидневный срок после заключения трудового договора (контракта) подать его заверенную\* копию в территориальный орган центрального органа исполнительной власти, реализующего государственную политику в сфере занятости населения и трудовой миграции.*

\* Заверяется работодателем.

По истечении срока действия разрешения на использование труда иностранца работодатель должен вернуть такое разрешение уполномоченному органу.

В соответствии со ст. 8 Кодекса законов о труде трудовые отношения граждан Украины, работающих за ее пределами, а также трудовые отношения иностранных граждан, работающих на предприятиях, в учреждениях, организациях Украины, регулируются согласно Закону Украины "О международном частном праве".

В соответствии с положениями раздела VIII "Коллизионные нормы относительно трудовых отношений" Закона о международном частном праве к трудовым отношениям применяется право государства, в которой выполняется работа, если другое не предусмотрено законом или международным договором Украины. Статьей 54 данного Закона предусмотрено, что трудовые отношения иностранцев, работающих в Украине, не регулируются правом Украины:

– если иностранцы работают в составе дипломатических представительств иностранных государств или представительств международных организаций в Украине, если иное не предусмотрено международным договором Украины;

– если иностранцы за пределами Украины заключили с иностранными работодателями – физическими или юридическими лицами трудовые договоры о выполнении работы в Украине, если другое не предусмотрено договорами или международным договором Украины.

Таким образом, учитывая вышеприведенное, если международным договором не предусмотрено другое или если не был заключен договор, отличный от трудового договора, о выполнении работы в Украине – к иностранцу, работающему на территории Украины применяются положения трудового законодательства Украины. Соответственно, и процедура увольнения иностранца (при соблюдении предыдущих условий) осуществляется по законодательству Украины. Согласно п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗот основанием прекращения трудового договора выступают основания, предусмотренные контрактом.

## ВЫВОД:

Итак, процедура получения разрешения на использование труда иностранцев в Украине (даже с практической точки зрения) сегодня не сложная и доступна каждому украинскому работодателю при условии соблюдения порядка, предусмотренного действующим законодательством. Об увольнении также следует говорить через призму того, на каких основаниях иностранец был первоочередно трудоустроен и каким законодательством регулируется заключенный с ним трудовой договор/контракт.

---

© ТОВ "ІАЦ "ЛІГА", ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2019

У разі цитування або іншого використання матеріалів, розміщених у цьому продукті ЛІГА:ЗАКОН, посилання на ЛІГА:ЗАКОН обов'язкове.

Повне або часткове відтворення чи тиражування будь-яким способом цих матеріалів без письмового дозволу ТОВ "ЛІГА ЗАКОН" заборонено.

© ООО "Информационно-аналитический центр "ЛИГА", 2019

© ООО "ЛИГА ЗАКОН", 2019