

Олійник К.М.

*аспірант кафедри АГПФЕБ юридичного факультету
Сумського державного університету*

УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНОЗЕМЦЯМИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ДЕРЖАВ – ЧЛЕНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Право на працю є одним із основних конституційних прав громадян України. Воно закріплене в ст. 43 Конституції України та визначається як можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Право на працю реалізується різними шляхами. Одні громадяни займаються індивідуально-трудовою діяльністю, інші створюють або влаштовуються в кооперативні чи акціонерні товариства. Переважна більшість громадян приймається на роботу шляхом укладення трудового договору з власником або уповноваженим ним органом на підприємства, в установи, організації незалежно від їх форм власності.

Для реалізації цього права держава створює певні умови, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми створення робочих місць, професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки працівників відповідно до суспільних потреб.

Влаштування на роботу є одним із життєвих рішень, що доводиться приймати майже кожній людині хоча б один раз у житті. І від того, наскільки вибір роботи є вдалим, залежить рівень життя конкретної людини. Але це не означає, що проблема вибору професії та місця роботи носить особистий характер. У вирішення цієї проблеми зацікавлене також суспільство, оскільки чим повніше використовуються особисті якості та знання кожного працівника, тим вище ефективність праці, більше простору для подальшого розвитку особи. З другого боку, чим швидше будуть зайняті робочі місця здібними працівниками, тим вища суспільна продуктивність праці.

Аналізуючи ринок праці нашої держави, можна дійти висновку про те, що певна частина громадян України шукає роботу за кордоном. При цьому перевага надається державам–членам Європейського Союзу(далі – ЄС), зокрема Італії, Іспанії, Чехії, Польщі.

За експертними оцінками Міністерства закордонних справ України, близько 300 тис. громадян України перебувають у Польщі, 200 тис. – в Італії, 200 тис. – у Чехії, близько 100 тис. – в Іспанії.

На території держав–членів ЄС трудовий договір є одним із основних регуляторів відносин між працівником та роботодавцем і, по суті,

двосторонньою домовленістю між ними про умови праці. Для працівника і роботодавця така домовленість має принципове значення. З точки зору інтересів працівника, трудовий договір обумовлює роботу, яку виконуватиме працівник, його умови праці, зокрема оплату праці. З точки зору інтересів роботодавця – закріплює основні трудові обов'язки працівника, обсяг та зміст владних повноважень роботодавця стосовно цього працівника.

За трудовим законодавством держав–членів ЄС до основних умов праці належать: тип роботи, яку працівник має виконувати, її зміст та основні функції працівника; місце роботи; дата, коли працівник стає до роботи, тобто час, з якого набувають чинності зобов'язання сторін; заробітна плата, строки виплати заробітної плати; робочий час та тривалість оплачуваної відпустки; строк повідомлення про звільнення, якщо це не обумовлено в колективному договорі. Основними стадіями укладення трудового договору з роботодавцями на території держав–членів ЄС є: проведення попередніх переговорів між працівником та роботодавцем для з'ясування умов та характеру праці; подання працівником даних про себе і свою професійну діяльність; узгодження умов трудового договору (контракту); підписання трудового договору (контракту) та надання йому чинності.

Наприклад, працевлаштування та укладення трудового договору з іноземними громадянами на території Чехії регламентуються законом "Про працевлаштування" від 2004 року. Крім того, між Україною і Чехією укладено Договір про соціальне забезпечення від 4 липня 2001 року, за яким працівники–резиденти України підлягають соціальному забезпеченню за вимогами законодавства Чехії. Цей договір ратифіковано Законом України "Про ратифікацію Договору між Україною і Чеською Республікою про соціальне забезпечення" від 22 листопада 2002 року № 238-IV. Іноземець, який бажає працевлаштуватися на території Чехії, але не перебуває на її території, має: узяти в компетентних посередницьких установах у країні його постійного місця проживання інформацію щодо працевлаштування в Чехії; заповнити заяву-анкету (чеською мовою) на отримання дозволу на працевлаштування; сплатити державне мито; подати дійсний закордонний паспорт чи його фотокопію, диплом (документ про освіту); надати від роботодавця гарантію про працевлаштування; надати проект трудової угоди, якщо роботодавець – чеська фірма, або копію контракту з центром зайнятості Чехії на право працевлаштування іноземців, якщо роботодавець – іноземна фірма (або посередник); у разі потреби надати копію візи з дозволом на проживання в Чехії; надати довідку про стан здоров'я та інші документи, залежно від характеру виконання робіт.

Отримавши від центру зайнятості дозвіл на працевлаштування в Чехії, іноземець подає до консульства Чехії в тій країні, громадянином якої він є, заяву на отримання багаторазової візи з метою працевлаштування. Отримавши візу і приступивши до роботи, особа протягом трьох днів повинна повідомити поліцію в справах іноземців про місце свого проживання.

Дозвіл на працевлаштування видається щонайдовше на один рік. Такий дозвіл можна отримати повторно. Закон "Про працевлаштування" містить винятки, коли в іноземця не вимагається дозвіл на працевлаштування, а саме: є дозвіл на постійне проживання; отримано статус політичного біженця; іноземець є членом родини дипломатичного чи консульського працівника або працівника міжнародної організації.

У зазначених випадках роботодавець протягом восьми календарних днів має повідомити місцеве відділення центру зайнятості про прийняття на роботу такого працівника. Дозвіл на працевлаштування не вимагається від іноземців, які направляються до Чехії роботодавцями з держав-членів ЄС для виконання певних робіт. На підставі отриманого дозволу роботодавець укладає з працівником-іноземцем трудову угоду, яка має містити такі умови: вид роботи, на яку працівник буде прийнятий; місце виконання роботи; розмір заробітної плати; початок (день) виконання робіт; адресу проживання та ін.

Олійник, К.М. Укладення трудового договору з іноземцями за законодавством держав - членів Європейського Союзу [Текст] / К.М. Олійник // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 226-228.