

## **Дозвіл на роботу для іноземців: правове регулювання адміністративної процедури в Чеській Республіці**

**Валерія Олександрівна Рядінська**  
Державний науково-дослідний інститут  
Міністерства внутрішніх справ України  
Київ, Україна

**Ольга Олександрівна Дмитрик\***  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого  
Харків, Україна  
\*e-mail: o.o.dmytryk@nlu.edu.ua

**Наталія Яківна Якимчук**  
Навчально-науковий інститут права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
Київ, Україна

### **Анотація**

З прийняттям Закону України «Про адміністративну процедуру» від 17.02.2022 р. № 2073-IX закладено фундамент для подальшої розбудови сучасної європейської держави. Зокрема, цей закон запроваджує універсальні правила взаємодії між громадянами, бізнесом та державою. З огляду на євроінтеграційний курс України, сьогодні потребують удосконалення різні види адміністративних процедур, серед яких на особливу увагу заслуговує процедура надання дозволу на роботу для іноземців. При цьому, безумовно, має враховуватися позитивний досвід правового регулювання адміністративних відносин із забезпечення права на працю для іноземців європейських країн. Саме це і стало метою даного дослідження. Для його проведення, формулювання конкретних висновків і пропозицій застосовано загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Основними загальнонауковими методами стали діалектичний та логічного аналізу. За допомогою системно-структурного методу осмислено наукову юридичну літературу. Методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції допомогли сформулювати висновки. Компаративістський метод було використано під час вивчення вітчизняної та міжнародної нормативної бази та аналізу позитивного досвіду європейських країн щодо правового регулювання адміністративних відносин із забезпечення права на працю, який міг би бути корисним для України. У статті на прикладі Чеської Республіки розглянуто питання адміністративної процедури надання дозволу на роботу

для іноземців. Проаналізовано особливості правового регулювання, стадії адміністративної процедури надання дозволу на роботу для іноземців та узагальнено вимоги щодо його отримання. Зокрема, визначено, що дозвіл може бути виданий виключно за умови легального перебування іноземця в країні та видачі йому відповідного дозволу на перебування. Акцентовано, що правове регулювання відносин у сфері працевлаштування іноземців у Чеській Республіці врегульовується законом, яким закріплюється їх правовий статус у цій країні, низкою інших законодавчих актів, норми яких тим чи іншим чином впливають на врегулювання цього статусу, а також деякими підзаконними актами, розробленими відповідними міністерствами та відомствами, на які покладаються функції з безпосереднього надання дозволу на проживання та роботу іноземних громадян. Сформульовано висновок про необхідність впровадження позитивного досвіду Чеської Республіки з правового регулювання адміністративних відносин щодо забезпечення іноземцям права на працю.

**Ключові слова:** адміністративна процедура; дозвіл на роботу; дозвіл на працевлаштування; трудова міграція; працевлаштування іноземців; публічна адміністрація; органи публічної влади.

## Work Permit for Foreigners: Legal Regulation of the Administrative Procedure in the Czech Republic

**Valeria O. Riadinska**  
State Research Institute  
Ministry of Internal Affairs of Ukraine  
Kyiv, Ukraine

**Olga O. Dmytryk\***  
Yaroslav Mudryi National Law University  
Kharkiv, Ukraine  
\*e-mail: o.o.dmytryk@nlu.edu.ua

**Nataliia Ya. Iakymchuk,**  
Taras Shevchenko National University of Kyiv  
Kyiv, Ukraine

### Abstract

*The adoption of the Law of Ukraine No. 2073-IX «On Administrative Procedure» dated February 17, 2022 laid the foundation for the further development of a modern European state. The mentioned Law introduces universal rules of interaction between citizens, businesses and the state. Taking into account the European integration course of Ukraine, various types of administrative*

*procedures require improvement, among which the procedure for granting work permits for foreigners requires special attention, taking into account the positive experience of legal regulation of administrative relations to ensure the right to work for foreigners in European countries. General scientific and special methods of cognition are used to conduct research, formulate specific conclusions and proposals. Dialectical and logical analysis became the main general scientific methods. With the help of the system-structural method, the scientific legal literature was elaborated. The methods of analysis, synthesis, induction, and deduction helped to formulate the conclusions. The comparativist method was used during the study of the domestic and international regulatory framework and the analysis of the positive experience of European countries regarding the legal regulation of administrative relations to ensure the right to work, which could be useful for Ukraine. The administrative procedure for granting a work permit for foreigners in the Czech Republic attracts special attention, therefore, consideration of the legal regulation of this procedure and its stages in the specified country is the goal of our study. The article analyzes the issue of the administrative procedure for issuing a work permit for foreigners. The legal regulation, the stages of the administrative procedure of granting a work permit in the Czech Republic are analyzed. The requirements for obtaining a work permit for foreigners in the Czech Republic are summarized. It is determined that a work permit for foreigners in the Czech Republic can be issued only on the condition that the foreigner is legally staying in the country and is issued a corresponding residence permit. It is determined that a work permit for foreigners in the Czech Republic can be issued only on the condition that the foreigner is legally staying in the country and is issued a corresponding residence permit. It is emphasized that the legal regulation of relations in the field of employment of foreigners in the Czech Republic is regulated by the law, which establishes the legal status of foreigners in this country, a number of other laws, the norms of which in one way or another affect the regulation of this status, and a number of by-laws developed by the relevant ministries and departments entrusted with the functions of directly granting residence and work permits to foreign citizens.*

**Keywords:** *administrative procedure; work permit; employment permit; labor migration; employment of foreigners; public administration; public authorities.*

## **Вступ**

Упродовж останнього десятиліття одним із найбільш дискусійних питань у науці адміністративного права було запровадження адміністративної процедури, що знайшло відображення у працях таких вчених, як В. Б. Авер'янов [1], І. В. Бойко [2], І. О. Картузова, А. Ю. Осадчий [3], Т. О. Коломоєць [4], О. В. Кузьменко [5], О. С. Лагода [6], О. І. Миколенко [7], Р. С. Мельник [8], В. П. Тимошук [9], А. М. Школик [10] та ін. Прийняття Закону України «Про адміністративну процедуру» від 17.02.2022 р. № 2073-IX поставило крапку у цій дискусії: з набуттям законом чинності порядок розгляду та вирішення справ, що стосуються публічно-правових відносин із забезпечення реалізації права, свободи

чи законного інтересу особи та/або виконання нею визначених законом обов'язків, захисту її прав, свободи чи законного інтересу, розгляд якої здійснюється адміністративним органом (адміністративна процедура), увійде у правове поле України [11]. Це обумовить необхідність удосконалення різних видів адміністративних процедур, що вже застосовуються в Україні, серед яких – надання дозволу на роботу для іноземців.

Дозвіл на роботу – це документ, який дає іноземцю право на легальне працевлаштування в іншій країні за умови наявності у нього підстави перебування, що дозволяє виконувати роботу відповідно до законодавства цієї країни. Дозвіл на роботу видається адміністративним органом держави за результатами розгляду заяви іноземця на отримання такого дозволу, що є реалізацією права на забезпечення права іноземця на працю, яке відповідає формальним ознакам адміністративної процедури, визначеної в новому законі.

В Україні питання працевлаштування іноземців на роботу розглядали у своїх працях М. О. Дей [12], П. І. Василенко [13], О. І. Кисельова, Д. І. Гайгара [14], О. Є. Луценко [15], О. П. Радчук [16], Є. В. Стільченко [17], О. М. Ярошенко та ін. [24–30], проте дослідженню адміністративної процедури надання дозволу на роботу для іноземців у зарубіжних країнах не приділено достатньої уваги, тоді як позитивний досвід європейських країн з правового регулювання адміністративних відносин із забезпечення права на працю для іноземців є актуальним з огляду на євроінтеграцію України.

Особливий інтерес у межах даного дослідження становить адміністративна процедура та стадії надання дозволу на роботу для іноземців в Чеській Республіці, що й визначило мету нашої статті.

## **Матеріали та методи**

Теоретичним підґрунтям дослідження стали наукові розробки у галузі теорії права, адміністративного права, права соціального забезпечення та інших галузевих юридичних наук. Для його проведення, формулювання конкретних висновків і пропозицій застосовано загальнонаукові та спеціальні методів пізнання. Основними загальнонауковими методами є діалектичний та логічного аналізу. За допомогою системно-структурного методу осмислено наукову юридичну літературу. Методи аналізу, синтезу, індукції, дедукції допомогли сформулювати висновки. Компаративістський метод використано під час вивчення вітчизняної й міжнародної нормативної бази та аналізу позитивного досвіду європейських країн щодо правового регулювання адміністративних відносин із забезпечення права на працю, який міг би бути корисним для України.

## **Результати та обговорення**

### **Аналіз законодавчої бази з правового регулювання адміністративної процедури в Чеській Республіці**

Вимоги щодо видачі іноземним громадянам дозволу на роботу закріплюються в законах Чеської Республіки № 435/2004 «Про працевлаштування», № 73/2011 «Про Державну службу зайнятості Чеської Республіки та про зміну деяких пов'язаних законів», № 251/2005 «Про інспекцію праці», № 325/1999 «Про надання притулку», № 283/1991 «Про Поліцію Чеської Республіки», № 326/1999 «Про проживання іноземців на території Чеської Республіки та про зміну деяких інших законів», а також у Трудовому кодексі, затвердженому Законом Чеської Республіки № 262/2006 тощо. Крім законів, правове регулювання адміністративної процедури надання іноземцям дозволу на роботу здійснюється нормами низки підзаконних актів, серед яких: Постанова Міністерства внутрішніх справ Чеської Республіки № 429/2010 (278.86 kB), яка визначає винятки з обов'язків іноземця подавати заяву на візу або посвідку на проживання у компетентний представницький орган; Постанова Уряду Чеської Республіки № 64/2009 «Про визначення видів робіт, які агенція зайнятості не може опосередкувати шляхом призначення на виконання робіт у роботодавця»; повідомлення Міністерства освіти, молоді та спорту Чеської Республіки № 134/2010 «Про оголошення оновленого списку дослідницьких організацій, затверджених для набору дослідницьких працівників з третіх країн»; наказ Уряду Чеської Республіки № 215/2017 «Про визначення винятків з візового обов'язку та про звільнення від візового режиму»; Постановою Уряду Чеської Республіки № 322/2017 «Про визначення переліку галузей зайнятості, які включають діяльність, що залежить від пори року» [18] тощо.

Залежно від того, до якої категорії іноземні громадяни відносяться, визначається порядок їх легального перебування в країні та видачі їм відповідного дозволу на перебування. Іноземці, які бажають легально перебувати на території Чеської Республіки, повинні мати штамп у паспорті чи іншому проїзному документі, проставлений прикордонною службою. Штамп підтверджує законний перетин кордону із зазначенням дати.

Можливість легально працювати в Чехії залежить від країни резидентства іноземця. Громадянин ЄС/ЄЕЗ та Швейцарії або член його сім'ї не потребують дозволу на працевлаштування. Члени сім'ї громадянина Європейського Союзу, який сам не є громадянином Європейського Союзу, можуть вийти на ринок праці без дозволу на працевлаштування,

карти працевлаштування, синьої карти або карти внутрішньо переведеного працівника, якщо від Міністерства внутрішніх справ Чеської Республіки він отримав дозвіл на тимчасове перебування у вигляді карти перебування члена сім'ї Європейського Союзу або подав документ (запис у паспорті, довідку) про подання заяви на дозвіл на тимчасове перебування члена сім'ї громадянина Європейського Союзу в Чеській Республіці.

### **Умови доступу іноземців до ринку праці**

Вільний доступ до ринку праці іноземець має у разі, якщо особа: перебуває в Чеській Республіці на підставі дозволу на постійне проживання; навчається в Чеській Республіці на денній формі навчання і не перебуває в академічній відпустці; проживає в Чеській Республіці на підставі дозволу на довгострокове перебування з метою спільного проживання сім'ї з чоловіком/дружиною з дозволом на довгострокове або постійне проживання; закінчила навчання в Чеській Республіці (при цьому, якщо мета перебування – працевлаштування, то іноземцю слід отримати карту працевлаштування, яка в такому випадку служить лише дозволом на перебування); іноземець отримав міжнародний захист.

Роботодавець зобов'язаний повідомити відповідне регіональне відділення Департаменту працевлаштування Чеської Республіки про вакансію та її характеристики у випадку, якщо він має намір прийняти на роботу іноземця, який потребує для працевлаштування дозвіл на роботу та посвідку на проживання, або робочу карту чи синю карту. Під вакансією мається на увазі таке робоче місце, де роботодавець щойно створив або яке стало вакантним. Характеристика вакантної посади повинна бути тотожною з характеристикою робочого місця, де буде робота виконуватися. Основними характеристиками є тип роботи, місце виконання роботи, передумови та вимоги, передбачені для виконання даної роботи, основна інформація про умови праці та умови заробітної плати. Вакансія також повинна містити інформацію про те, чи робота надається на обмежений або невизначений термін, та очікувану тривалість роботи. Роботодавець також може надати інформацію про можливість проживання або проїзду до місця роботи і т. ін., якщо він бажає, щоб таку інформацію було опубліковано. Вакансія повинна бути опублікована на інтегрованому сайті <https://www.mpsv.cz/web/cz/zahranicni-zamestnanost> у розділі «Працевлаштування іноземців Міністерства праці та соціальних справ Чеської Республіки [19].

Роботодавець може використовувати найману працю іноземців лише за умови, що даний іноземець відповідно до Закону про зайнятість має: – дійсний дозвіл на працевлаштування від відповідного регіонального управління Департаменту праці Чеської Республіки та дійсну

посвідку на проживання або робочу карту, синю карту, чи карту внутрішньофірмового переведеного працівника;  
– укладений письмовий договір про працевлаштування на період часу, протягом якого має робота виконуватися, укладену письмову угоду про виконання робіт або укладений письмовий попередній договір, у якому сторони зобов'язуються укласти трудовий договір або угоду про виконання робіт (у власників дозволу на роботу, такі укладені угоди повинні містити також інформацію про тривалість трудових правових відносин, розмір заробітної плати, окладу чи винагороди, тривалість робочого часу на тиждень, а також тривалість відпустки);  
– реєстрацію роботодавцем іноземця як платника внесків на соціальне та медичне страхування.

Роботодавець зобов'язаний у письмовій формі інформувати відповідний крайовий філіал Служби зайнятості про вихід іноземця на роботу не пізніше, ніж у день початку виконання роботи такою особою. У разі припинення трудової діяльності шляхом звільнення, за домовленістю чи негайного скасування роботодавець також повинен вказати причину припинення таких трудових відносин [20].

Іноземець з третьої країни (тобто з країни, за межами ЄС/ЄЕЗ та Швейцарії), який не має вільного доступу до ринку праці Чеської Республіки, може працювати тільки в тому випадку, якщо у нього є дозвіл на роботу з дійсною посвідкою на проживання, картою працівника, синьою картою або картою внутрішньофірмового переведеного працівника.

Отримати дозвіл на роботу разом з дійсною посвідкою на проживання, картою працівника або синьою картою можливо тільки на конкретну вакансію в конкретного роботодавця. Вакансії для іноземців, які в даний час пропонуються роботодавцями, наведено у базі даних за електронною адресою [21]. Пропозиції щодо роботи можна шукати також на інших загальнодоступних серверах або безпосередньо звернутися до вибраного роботодавця. Той повинен повідомити про вакансію у Центр зайнятості Чеської Республіки, щоб вона була зареєстрована у базі даних вакансій, на які можуть бути прийняті іноземці.

### ***Дозвіл на працевлаштування***

Іноземець, який знайшов відповідну вакансію, може домовитися з потенційним роботодавцем, подати заявку на отримання дозволу на роботу (а потім заявку на отримання посвідки на проживання) або заявку на робочу карту чи синю карту.

Заяву про дозвіл на працевлаштування подає іноземець у письмовій формі у відповідний крайовий філіал Служби зайнятості зазвичай ще до свого прибуття на територію Чеської Республіки. У провадженні він може бути представлений роботодавцем або іншим ним уповноваженим представником на підставі та в межах письмової довіреності.

Заяву про надання дозволу на працевлаштування може подати іноземець, який:

- бажає працювати в Чеській Республіці на сезонних роботах, тобто діяльність, що є залежною від пори року (діяльність, яка прив'язана до певної пори року відповідно подій, що періодично повторюються або типу події на підставі сезонних умов, за яких потреба у робочій силі є значно більшою, ніж у діяльності звичайного типу), а саме на період не більше 6 місяців протягом будь-якого періоду 12 послідовних місяців);
- здійснюватиме виконання завдань, що випливають з предмету діяльності юридичної особи та що забезпечуються партнером, статутним органом або членом статутного органу або іншого органу комерційної корпорації для комерційної корпорації;
- планує довгострокове перебування з метою виконання підприємницької діяльності;
- планує довгострокове перебування з метою інвестування;
- планує тимчасове працевлаштування з метою підвищення кваліфікації та набуття навичок (стажування) максимум на 6 місяців, цей період може бути продовжений, але не може бути довшим, ніж час, необхідний для отримання професійної кваліфікації відповідно до чинного законодавства Чеської Республіки [22].

Крім цього, надання дозволу на працевлаштування можливо:

- для осіб молодше 26 років на періодичне та обмежене за часом працевлаштування у рамках обміну між школами чи у рамках програм для молоді, в яких Чеська Республіка бере участь;
- у випадках, проголошеним міжнародним договором, з ратифікацією якого погодився Парламент, якщо такий договір передбачає для іноземця необхідність отримання дозволу на працевлаштування;
- для власника візи або власника довгострокового дозволу на проживання з гуманітарних причин згідно із законом про проживання;
- заявника на міжнародний захист або іноземця, якому було з гуманітарних причин надано дозвіл на проживання на території Чеської Республіки згідно із Законом про притулок, але не раніше, ніж через 6 місяців після дати надання даних до поданої заяви на міжнародний захист;
- відправлення іноземця на територію Чеської Республіки іноземним роботодавцем на підставі договору, укладеного з вітчизняною юридич-



ною або фізичною особою, з метою виконання завдань, що випливають з цього договору;

– короткострокове працевлаштування на строк не більше трьох місяців.

Компетентним органом для видачі дозволу на працевлаштування є крайовий філіал Служби зайнятості Чеської Республіки, якому підпорядкована територія, де іноземець буде працювати.

Іноземець може виконувати роботу за умови, що він має дійсний дозвіл на працевлаштування та дійсну посвідку на проживання (недуальна карта працівника у значенні, яка служить лише як дозвіл на довгострокове проживання в Чеській Республіці).

Дозвіл на працевлаштування з урахуванням ситуації на ринку праці видається іноземцю:

– найнятому на сезонні роботи, тобто на діяльність, залежну від пори року, на період не більше 6 місяців протягом будь-якого періоду 12 послідовних місяців;

– буде виконувати завдання, що випливають з предмету діяльності юридичної особи та що забезпечуються партнером, статутним органом або членом статутного органу, або іншого органу комерційної корпорації для комерційної корпорації;

– який отримав дозвіл на довгострокове перебування з метою виконання підприємницької діяльності;

– який отримав дозвіл на довгострокове перебування з метою інвестування;

– який виконує роботу у рамках короткострокової зайнятості строк не більше трьох місяців.

Дозвіл на працевлаштування без урахування ситуації на ринку праці видається іноземцю:

– який буде працювати протягом обмеженого періоду часу з метою підвищення кваліфікації та отримання навичок у вибраній професії (стажування), але не більше, ніж на період 6 місяців;

– до 26 років, зайнятого на періодичних та обмежених за часом роботах в рамках обміну між школами чи програм для молоді в яких бере участь Чеська Республіка;

– у якого це передбачено опублікованим міжнародним договором, на ратифікацію якого дав згоду Парламент і який є обов'язковим для Чеської Республіки;

– якому було надано візу з метою проживання з гуманітарних причин згідно з нормами Закону про проживання чи з тією ж метою було видано дозвіл на довгострокове проживання;

– який подав заяву про надання міжнародного захисту згідно з нормами Закону про притулок, або якому було з гуманітарних причин

надано дозвіл на проживання на території Чеської Республіки, але не раніше, ніж через 6 місяців після дати надання даних до поданої заяви на міжнародний захист;

– який був направлений іноземним роботодавцем на територію Чеської Республіки з метою виконання завдань, що випливають з договору, укладеного з чеською юридичною або фізичною особою.

Дозвіл на працевлаштування не надається іноземцю:

– якщо він подав у Чеській Республіці заяву про надання міжнародного захисту, а саме протягом 6 місяців з дати надання даних до поданої заяви на міжнародний захист;

– не відповідає будь-якій з умов, встановлених Законом про зайнятість для видачі дозволу на працевлаштування;

– подані документи якого були отримані шахрайським шляхом, сфальсифіковані, змінені чи у яких були наведені неправдиві дані;

– роботодавцю якого протягом періоду 4 місяців, що передують подачі заяви на отримання дозволу на працевлаштування, було виміряно штраф за забезпечення можливості виконання нелегальної роботи;

– роботодавцю якого у період 3 місяців, що передують даті подання заяви на отримання дозволу на працевлаштування, було виміряно штраф у розмірі понад 50 000 чеських крон за порушення вимог трудового законодавства або порушення зобов'язань за іншими законодавчими актами, дотримання яких перевіряється Державним управлінням з питань праці та регіональною інспекцією праці;

– якщо стосовно майна його роботодавця було на підставі остаточного рішення суду розпочато процедуру примусової реалізації і цю процедуру досі не було скасовано [22].

Вільний доступ на ринок праці надається іноземцю:

– з дозволом на постійне проживання на території Чеської Республіки;

– який є членом сім'ї члена дипломатичного представництва, консульського органу чи членом сім'ї працівника міжнародної державної організації з юридичною адресою на території Чеської Республіки;

– якому було надано притулок або додатковий захист;

– який є професійним творчим працівником, педагогічним працівником, академічним працівником вищого навчального закладу, науковим працівником, який є учасником наукової зустрічі, учнем або студентом у віці до 26 років, спортсменом, особою, яка у Чеській Республіці забезпечує постачання товарів або послуг, або такі товари постачає, або є особою, що виконує монтаж на підставі торгового контракту, або виконує гарантійні та ремонтні роботи, і в якій термін виконання роботи на території Чеської Республіки не перевищує сім послідовних календарних днів, або загалом 30 днів на календарний рік;

- який є працевлаштованим на території Чеської Республіки на підставі міжнародного договору, на ратифікацію якого дав згоду Парламент і який є обов'язковим для Чеської Республіки;
- який є членом рятувального підрозділу та надає допомогу на підставі угоди між країнами про надання взаємної допомоги при усуванні наслідків аварій та стихійних лих, а також у випадку гуманітарної допомоги;
- який працює у галузі міжнародних перевезень, якщо він був направлений на роботу на територію Чеської Республіки своїм іноземним роботодавцем;
- який є акредитований у сфері засобів масової інформації;
- який є військовим чи цивільним персоналом збройних сил держави, яка його вислала, відповідно до спеціального закону;
- який на території Чеської Республіки постійно готується до майбутньої професії (період денного навчання у середній школі, консерваторії, вищому професійному навчальному закладі і мовній школі з правом державного мовного іспиту, і період денної форми навчання в університеті, включаючи канікули, що є частиною навчального або академічного року);
- який був відправлений на територію Чеської Республіки у рамках надання послуг роботодавцем, зареєстрованим в іншій державі-члені Європейського Союзу;
- який перебуває на території Чеської Республіки на підставі дозволу на довгострокове проживання з метою возз'єднання сім'ї у разі спільного проживання сім'ї з іноземцем, або з іноземцем, що перебуває на території Чеської Республіки на підставі дійсної посвідки на довгострокове проживання;
- який проживає на території Чеської Республіки на підставі довгострокового дозволу на проживання резидента іншої держави-члена Європейського Союзу;
- який здійснює в Чеській Республіці систематичну освітню або наукову діяльність як педагогічний працівник чи академічний працівник вищого навчального закладу, або науковий працівник, дослідник або розробник в державній дослідницькій установі чи іншій дослідницькій організації в рамках спеціального законодавства;
- який отримав середню або вищу професійну освіту в консерваторії відповідно до закону про освіту або вищу освіту відповідно до закону про вищі навчальні заклади;
- який проживає на території Чеської Республіки на підставі дозволу на довгострокове проживання з метою захисту на території відповідно до Закону про проживання;
- який є священником церкви, зареєстрованої у Чеській Республіці або релігійного товариства, зареєстрованого у Чеській Республіці;

- який є власником дозволу на проживання внутрішньофірмового переведеного працівника, виданого іншою державою-членом Європейського Союзу, та є внутрішньо переведеним на територію Чеської Республіки на період, що не перевищує 90 днів протягом будь-якого періоду 180 днів;
- чия діяльність на території Чеській Республіці здійснюється в інтересах Чеської Республіки.

### **Робоча карта в Чеській Республіці**

Робоча карта, видана Чеською Республікою, – це дозвіл на довгострокове перебування з метою працевлаштування на території Чеської Республіки. Іноземець, який володіє робочою картою, має право перебувати на території Чеської Республіки, працювати на робочому місці, на яке була видана робоча карта, або за згодою Відділу азілової і міграційної політики Міністерства внутрішніх справ це місце змінити чи працювати на іншому місці чи в іншого роботодавця. Робоча карта поєднує у собі дозвіл на проживання і дозвіл на працевлаштування.

Для видачі робочої карти потрібний трудовий договір, угода про виконання робіт, попередній договір, в яких сторони в узгоджений термін зобов'язуються укласти трудовий договір або угоду про виконання робіт, що містить положення, з якого випливає, що незалежно від обсягу роботи заробітна плата, щомісячний оклад або винагорода іноземця не будуть нижчими, ніж базовий розмір мінімальної місячної зарплати, а тижневий робочий час буде становити принаймні 15 годин.

Робоча карта видається на добу працевлаштування, встановлену у трудовому договорі, проте щонайбільше на 2 роки. Громадянам країн Європейського Союзу, Норвегії, Ісландії, Ліхтенштейну, Швейцарії та членам їх родин для роботи у Чеській Республіці не потрібні ні робоча карта, ні синя карта, ні дозвіл на працевлаштування.

Робоча карта видається під конкретну вакансію в Чеській Республіці. Вакансії, відведені під робочі карти, – це робочі місця, на які не вдається знайти працівників ні в Чеській Республіці, ні в ЕС. Вакансії, призначені для заявників робочих карт, містяться в Центральному реєстрі вакансій, призначених для власників робочих карт, доступному в інтернеті.

До заяви на робочу карту додається вже укладений трудовий договір, угода про виконання робіт чи попередній договір. Заява про надання робочої карти подається у представницький орган Чеської Республіки відповідно до постанови Міністерства внутрішніх справ Чеської Республіки № 429/2010 Зб\_(278.86 kB), яка встановлює винятки

в обов'язку іноземця подавати заяву про надання візи чи дозволу на перебування у представницькому органі за місцем проживання. Іноземці можуть подавати заяву про надання робочої карти у будь-якому представницькому органі Чеської Республіки.

Після прибуття в Чеську Республіку протягом 3-х робочих днів потрібно – з'явитися для зняття біометричних даних, а потім отримати робочу карту у попередньо вказаному офісі Відділу азілової і міграційної політики Міністерства внутрішніх справ Чеської Республіки;

– зареєструватися у відповідному регіональному відділенні поліції у справах іноземних громадян, у Відділі реєстрації місця проживання. При реєстрації місця проживання надається документ про забезпечення житлом (договір оренди, суборенди тощо).

Іноземець не може розпочати роботу за інших умов, ніж отримавши робочу карту, чи отримавши довідку, видану МВС, що умови для видання робочої карти виконано. Після отримання підтвердження про виконання умов для видачі робочої карти іноземець можете почати працювати [23].

За подачу заявки на отримання дозволу на роботу сплачується адміністративний збір. Умови праці умови праці для іноземних громадян і громадян Чеської Республіки повинні бути однакові (рівень заробітної плати, кількість робочих днів та днів відпочинку тощо).

## **Висновки**

Аналіз правового регулювання та стадій адміністративної процедури надання дозволу на роботу для іноземців в Чеській Республіці переконує в такому:

– правове регулювання відносин у сфері працевлаштування іноземців врегульовується законом, в якому закріплюється правовий статус іноземців в цій країні, рядом інших законів, норми яких тим чи інших чином впливають на врегулювання цього статусу, та рядом підзаконних актів, розроблених відповідними міністерствами та відомствами, на які покладаються функції з безпосереднього надання дозволу на проживання та роботу іноземних громадян;

– дозвіл на роботу може бути виданий виключно за умови легального перебування іноземця в країні (наявності штампу у паспорті чи іншому проїзному документі, проставленому прикордонною службою) та видачі йому відповідного дозволу на перебування (дозволу на проживання чи дозволу на проживання і роботу);

– дозвіл на роботу надається або одночасно, або після отримання дозволу на проживання;

– дозвіл на роботу видається іноземцям, які будуть виконувати роботу за трудовим договором чи за цивільно-правовим договором, який

- передбачає виконання певної роботи, виконувати роботу, що полягає у виконанні функцій в правлінні юридичної особи, делегованим іноземними роботодавцями на територію країни перебування іноземця, здійснювати підприємницьку чи фрилансерську діяльність, інвестування;
- процедура надання дозволу на проживання відмінна для різних категорій іноземців (для громадян країн, що є членами ЄС/ЄЕП або Швейцарської Конфедерації, громадян третіх країн, біженців, осіб, що потребують додаткового захисту тощо);
  - надання дозволу на роботу не потрібно для громадян країн, що є членами ЄС/ЄЕП або Швейцарської Конфедерації, і встановлюється для громадян третіх країн;
  - процедура отримання дозволу на роботу для громадян третіх країн передбачає:
    - а) попередню домовленість с потенційним роботодавцем чи наявність пропозиції на працевлаштування від роботодавця, за умови, що влаштування іноземця на роботу не матиме негативного впливу на ринок праці цієї країни;
    - б) виконання ряду умов як для роботодавця (надання відомостей про вакансії у відповідні органи, дотримання трудових прав іноземців-робітників тощо), так і для іноземців-робітників (укладення трудових чи цивільно-правових договорів, надання відомостей про оренду житла тощо);
    - в) різні умови отримання дозволу на роботи залежно від кваліфікації робітника;
    - г) пільги для студентів, осіб, що навчалися в країні, що надає дозвіл на роботу, чи закінчили вищий навчальний заклад в ній;
  - за видачу дозволу на роботу справляється грошова сума (у формі адміністративного збору).

### **Список використаних джерел**

- [1] Авер'янов В. Б. Значення адміністративних процедур у реформуванні адміністративного права. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 3. С. 8–14.
- [2] Бойко І. Адміністративна процедура: поняття, ознаки й види. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 33. С. 113–124. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms\\_2017\\_33\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2017_33_12) (дата звернення: 27.12.2022).
- [3] Картузова І. О., Осадчий А. Ю. Адміністративно-процедурне право. Одеса : Юрид. літ., 2008. 400 с.
- [4] Адміністративне право України : підручник / за заг. ред. Т. О. Коломоєць. Київ : Істина, 2009. 480 с.
- [5] Кузьменко О. В. Теоретичні засади адміністративного процесу : монографія. Київ : Атіка, 2005. 352 с.
- [6] Лагода О. С. Адміністративна процедура: теорія і практика застосування : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь : Національний університет ДПС України, 2007. 21 с.
- [7] Миколенко О. І. Теорія адміністративного процедурного права. Харків : Бурун Книга, 2010. 336 с.

- [8] Мельник Р. С. Інститут адміністративної процедури: деякі пропозиції щодо його змісту. *Адміністративне право України: стан і перспективи розвитку* : зб. наук. праць VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ 23-24 верес. 2011 р.). Київ : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. С. 119–128.
- [9] Тимошук В. П. Адміністративні акти: процедура прийняття та припинення дії : монографія. Київ : Конус-Ю, 2010. 296 с.
- [10] Школик А. М. Адміністративна процедура та її співвідношення з суміжними поняттями. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2014. Вип. 59. С. 185–193.
- [11] Про адміністративну процедуру : Закон України від 17.02.2022 р. № 2073-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>.
- [12] Дей М. О. Реалізація трудових прав працівниками-мігрантами в Україні: деякі проблеми. *Право України*. 2006. № 8. С. 48–51.
- [13] Василенко П. Умови та порядок оформлення іноземним громадянам дозволів на працевлаштування в Україні. *Праця і зарплата*. 2009. № 44 (672). С. 19
- [14] Кисельова О. І., Гайгара Д. І. Актуальні проблеми працевлаштування іноземців та осіб без громадянства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2012. № 20 (II). С. 55–58.
- [15] Луценко О. Є. Зміст та особливості реалізації права на працю іноземців та осіб без громадянства за трудовим законодавством України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2011. № 21. С. 317–323.
- [16] Радчук О. П. Трудові відносини: міжнародно-правовий аспект. *Форум права*. 2012. № 3. С. 590–595. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2012\\_3\\_103](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_3_103).
- [17] Стрільченко Є. В. Трудова міграція: аналіз законодавства зарубіжних країн у сфері працевлаштування. *Держава і право*. 2012. Вип. 56. С. 228–233
- [18] Як отримати дозвіл на роботу в Чехії. URL: <https://europa.eu/chehija/robotna-chehija/dozvil-na-robotu.html> (дата звернення: 27.12.2022).
- [19] Умови працевлаштування іноземців у Чехії. URL: <https://metropolevsech.eu/ua/potrebuji-resit/tieng-viet-zamestnani/podminky-prace-cizincu/> (дата звернення: 27.12.2022).
- [20] Працевлаштування іноземців. URL: <https://www.uradprace.cz/web/uk/pracevlastuvanna-inozemciv> (дата звернення: 27.12.2022).
- [21] Пошук вакансій. URL: [web/uk/posuk-vakantnih-mics-2](https://www.uradprace.cz/web/uk/posuk-vakantnih-mics-2) (дата звернення: 27.12.2022).
- [22] Порядок дій роботодавця у разі використання найманої праці закордонних працівників, які не мають вільного доступу до ринку праці Чеської Республіки. URL: <https://www.uradprace.cz/web/uk/poradok-dij-robotodavca> (дата звернення: 27.12.2022).
- [23] Робочі карти в Чеській Республіці (в режимі дуального документа). URL: <https://www.uradprace.cz/web/uk/roboci-karti> (дата звернення: 27.12.2022).
- [24] Yaroshenko O. M., Vapnyarchuk N. M., Burnyagina Y. M., Kozachok-Trush N. V., Mohilevskiy L. V. Professional development of employees as the way to innovative country integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*. 2020. Vol. 11, issue 2. P. 683–695. [https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2\(48\).39](https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2(48).39).
- [25] Gnatenko, K. V., Yaroshenko, O. M., Inshyn, M. I., Vapnyarchuk, N. M., Sereda, O. H. Targeted and effective use of state and non-state social funds. *International Journal of Criminology and Sociology*. 2020. No. 9. P. 2861–2869. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.350>.
- [26] Yaroshenko, O. M., Moskalenko, O. V., Sliusar, A. M., Vapnyarchuk, N. M. Commercial secret as an object of labour relations: Foreign and international experience. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. 2018. No. 21. P. 1–10. (Special Issue 1). URL:

<https://www.abacademies.org/articles/Commercial-secret-as-an-object-of-labour-relations-foreign-and-international-experience-1544-0044-21-S1-253.pdf> (дата звернення: 27.12.2022).

- [27] Tomashevski, K., Yaroshenko, O. Problems of Labour Legislation Codification in Belarus and Ukraine: History, Current Situation and Prospects. *Transition Studies Review*. 2020. Vol. 27. No. 2. P. 41–49. <https://doi.org/10.14665/1614-4007-27-2-004>.
- [28] Ярошенко О. М., Томашевський К. Л. Вплив COVID-19 на трудові і соціально-забезпечувальні відносини: нормотворчий досвід Білорусі та України *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. Vol. 28. No. 2. P. 211–221. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(2\).2021.211-221](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(2).2021.211-221).
- [29] Yaroshenko, O. M., Melnychuk, N. O., Moroz, S. V., Havrylova, O. O., Yaryhina, Y. P. Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*. 2021. Vol. 7, issue 3. P. 136–149. <https://doi.org/10.20956/HALREV.V7I3.3218>.
- [30] Hetman, Y. A., Politynskyi, V. S., Hetman, K. O. Global experience in implementing electronic administrative services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*. 2021. Vol. 28, issue 1. P. 79–87. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.79-87](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.79-87).

## References

- [1] Aver'ianov, V.B. (2009). The Importance of Administrative Procedures in the Reform of Administrative Law. *Law Review of Kyiv University of Law*, 3, 8-14.
- [2] Boiko, I. (2017). Administrative Procedure: Concepts, Signs And Types. *State Building and Local Government*, 33, 113-124. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms\\_2017\\_33\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/dbms_2017_33_12).
- [3] Kartuzova, I.O., & Osadchyi, A.Yu. (2008). *Administrative and Procedural Law*. Odesa: Legal literature.
- [4] Kolomoiets, T.O. (Ed.). (2009). *Administrative Law of Ukraine*. Kyiv: Istyna.
- [5] Kuzmenko, O.V. (2005). *Theoretical Foundations of the Administrative Process*. Kyiv: Attica.
- [6] Lahoda, O.S. (2007). *Administrative Procedure: Theory and Practice of Application*. PhD Thesis. Irpin: National University of State Tax Service of Ukraine.
- [7] Mykolenko, O.I. (2010). *The Theory of Administrative Procedural Law*. Kharkiv: Burun Book.
- [8] Melnyk, R.S. (2011). The Institute of Administrative Procedure: Some Proposals Regarding its Content. In *Administrative Law of Ukraine: State And Prospects of Development: Collection of Scientific Papers* (pp. 119-128). Kyiv: V.M. Koretsky Institute of State and Law of National Academy of Sciences of Ukraine.
- [9] Tymoshchuk, V.P. (2010). *Administrative Acts: the Procedure for Adoption and Termination*. Kyiv: Konus-Y.
- [10] Shkolyk, A.M. (2014). Administrative Procedure and its Relationship with Related Concepts. *Visnyk of the Lviv University. Series Law*, 59, 185-193.
- [11] Law of Ukraine No. 2073-IX "On administrative procedure". (February 2, 2022). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2073-20#Text>.
- [12] Dei, M.O. (2006). Implementation of Labor Rights by Migrant Workers in Ukraine: Some Problems. *Law of Ukraine*, 8, 48-51.
- [13] Vasylenko, P. (2009). Conditions and Procedure for Obtaining Work Permits for Foreign Citizens in Ukraine. *Work and Salary*, 44(672), 19.
- [14] Kyselova, O.I., & Haihara, D.I. (2012). Actual Problems of Employment of Foreigners and Stateless Persons. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 20(II), 58-60. 55-58.



- [15] Lutsenko, O.Ye. (2011). The Content and Features of the Implementation of the Right to Work of Foreigners and Stateless Persons Under the Labor Legislation of Ukraine. *Topical Issues of Law: Theory and Practice*, 21, 317-323.
- [16] Radchuk, O.P. (2012). Labour Relations: International Law Aspect. *Forum Prava*, 3, 590-595. Retrieved from [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2012\\_3\\_103](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2012_3_103).
- [17] Strilchenko, Ye.V. (2012). Labor Migration: an Analysis of the Legislation of Foreign Countries in the Field of Employment. *State and Law*, 56, 231-233.
- [18] How to Get a Work Permit in the Czech Republic. Retrieved from <https://europortal.biz.ua/evropa/chehija/robota-chehija/dozvil-na-robotu.html>.
- [19] *Conditions of Employment of Foreigners in the Czech Republic*. Retrieved from <https://metropolevsech.eu/ua/potrebuji-resit/tieng-viet-zamestnani/podminky-prace-cizincu/>.
- [20] *Employment of Foreigners*. Retrieved from <https://www.uradprace.cz/web/uk/pracevlastuvanna-inozemciv>.
- [21] *Job Search*. Retrieved from [web/uk/posuk-vakantnih-mics-2](https://www.uradprace.cz/web/uk/posuk-vakantnih-mics-2).
- [22] *The Employer's Procedure for Using the Hired Labor of Foreign Workers who do not have Free Access to the Labor Market of the Czech Republic*. Retrieved from <https://www.uradprace.cz/web/uk/poradok-dij-robotodavca>.
- [23] *Work Cards in the Czech Republic (in Dual Document Mode)*. Retrieved from <https://www.uradprace.cz/web/uk/roboci-karti>.
- [24] Yaroshenko, O.M., Vapnyarchuk, N.M., Burnyagina, Yu.M., Kozachok-Trush, N.V., & Mohilevskiy, L.V. (2020). Professional Development of Employees as the Way to Innovative Country Integration. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 11(2), 683-695. [https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2\(48\).39](https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2(48).39).
- [25] Gnatenko, K.V., Yaroshenko, O.M., Inshyn, M.I., Vapnyarchuk, N.M., & Sereda, O.H. (2020). Targeted and Effective Use of State and Non-State Social Funds. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 2861-2869. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.350>.
- [26] Yaroshenko, O.M., Moskalenko, O.V., Sliusar, A.M., & Vapnyarchuk, N.M. (2018). Commercial Secret as an Object of Labour Relations: Foreign and Snternational Experience. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21, 1-10. (Special Issue 1). Retrieved from <https://www.abacademies.org/articles/Commercial-secret-as-an-object-of-labour-relations-foreign-and-international-experience-1544-0044-21-S1-253.pdf>.
- [27] Tomashevski, K., & Yaroshenko, O. (2020). Problems of Labour Legislation Codification in Belarus and Ukraine: History, Current Situation and Prospects. *Transition Studies Review*, 27(2), 41-49. <https://doi.org/10.14665/1614-4007-27-2-004>.
- [28] Yaroshenko, O.M., & Tomashevski, K.L. (2021). The Impact of COVID-19 on Labour and Social Security Relations: Rule-Making Experience of Belarus and Ukraine. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 28(2), 211-221. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(2\).2021.211-22](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(2).2021.211-22).
- [29] Yaroshenko, O.M., Melnychuk, N.O., Moroz, S.V., Havrylova, O.O., & Yaryhina, Y.P. (2021). Features of Remote Work in Ukraine and the European Union: Comparative Legal Aspect. *Hasanuddin Law Review*, 7(3), 136-149. <https://doi.org/10.20956/HALREV.V7I3.3218>.
- [30] Hetman, Y.A., Politsanskyi, V.S., & Hetman, K.O. (2021). Global Experience in Implementing Electronic Administrative Services. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 28(1), 79-87. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.79-87](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.79-87).

**Валерія Олександрівна Рядінська**

докторка юридичних наук, професорка,  
завідувачка лабораторії проблем правового  
та організаційного забезпечення діяльності Міністерства  
Державний науково-дослідний інститут МВС України  
01011, пров. Євгена Гуцала, 4-А, Київ, Україна  
e-mail: corbazol@ukr.net  
ORCID 0000-0002-2210-5933

**Ольга Олександрівна Дмитрик**

докторка юридичних наук, професорка,  
завідувачка кафедри фінансового права  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого  
61024, вул. Пушкінська, 77, Харків, Україна  
e-mail: o.o.dmytryk@nlu.edu.ua  
ORCID 0000-0001-5469-3867

**Наталія Яківна Якимчук**

докторка юридичних наук, професорка,  
професорка кафедри фінансового права  
Навчально-науковий інститут права  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
01033, вул. Володимирська, 60, Київ, Україна  
e-mail n.yakymchuk@ukr.net  
ORCID 0000-0002-4848-2323

**Valeria O. Riadinska**

Doctor of Law, Professor,  
Head of the Research Lab of Problems of Legal  
and Organizational Support of the Ministry  
the State Research Institute of Ministry of Internal Affairs of Ukraine  
01011, Yevgen Hutsal Lane, 4-A, Kyiv, Ukraine  
e-mail: corbazol@ukr.net  
ORCID 0000-0002-2210-5933

**Olga O. Dmytryk**

Doctor of Law, Professor,  
Head of the Department of Financial Law  
Yaroslav Mudryi National Law University  
61024, 77 Pushkinska Str., Kharkiv, Ukraine  
e-mail: o.o.dmytryk@nlu.edu.ua  
ORCID 0000-0001-5469-3867

**Nataliia Ya. Iakymchuk**

Doctor of Law, Professor,  
Professor of the Department of Financial Law  
Educational and Scientific Institute of Law  
Taras Shevchenko National University of of Kyiv  
01033, Volodymyrska Str., 60, Kyiv, Ukraine  
e-mail n.yakymchuk@ukr.net  
ORCID 0000-0002-4848-2323

**Рекомендоване цитування:** Рядінська В. О., Дмитрик О. О., Якимчук Н. Я. Дозвіл на роботу для іноземців: правове регулювання адміністративної процедури в Чеській Республіці. *Теорія і практика правознавства*. 2023. Вип. 1(23). С. 116–134. <https://doi.org/10.21564/2225-6555.2023.23.274229>.

**Suggested Citation:** Riadinska, V.O., Dmytryk, O.O., & Iakymchuk, N.Ya. (2023). Work Permit for Foreigners: Legal Regulation of the Administrative Procedure in the Czech Republic. *Theory and Practice of Jurisprudence*, 1(23), 116-134. <https://doi.org/10.21564/2225-6555.2023.23.274229>.

Стаття надійшла / Submitted: 14.03.2023

Прорецензовано / Revised: 16.05.2023

Затверджено / Approved: 22.05.2023

Опубліковано / Published online: 30.06.2023