ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ

ДЛЯ УКРАЇНЦІВ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

особливості правового регулювання окремих країн

ЖИТЛО ПРАЦЯ МЕДИЦИНА ОСВІТА

ЗМІСТ

Вступ.....5

РОЗДІЛ 1.

Особливості статусу Тимчасового Захисту або Temporary Protection в країнах ЄС.....6

1.1. Особливості набуття статусу Тимчасового Захисту або Temporary Protection в країнах ЄС.....6

РОЗДІЛ 2.

Трудові та соціальні права українців за межами України під час дії воєнного стану.....8

2.1. Питання організації праці українців, які працюють за межами України в інтересах українських роботодавців. Оплата праці та питання оподаткування.....8

2.2. Соціальні права українців, які перебувають за межами України.....11

2.3. Види соціальних виплат, на які мають право українці, що перебувають за межами України

Порядок оформлення таких виплат.....13

2.4. Порядок оформлення пенсій за межами України.....21

РОЗДІЛ 3. Законодавство країн Європейського союзу щодо окремих питань прав українців, які перебувають зі статусом тимчасового захисту.....32

Чеська Республіка.....32

Республіка Кіпр.....34

Португалія.....36

Іспанія.....45

Польща.....48

Франція.....51

РОЗДІЛ 4. ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ.....52

ВИСНОВОК.....55

КОЛЕКТИВ АВТОРІВ:

Поліщук В. — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, сертифікований тьютор від Ради Європи, запрошений викладач у Вищій школі публічного управління, старший викладач Університету економіки та права «КРОК», керівник Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: dovirytel@gmail.com;

Кайда Н. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, доктор юридичних наук, науковий співробітник Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, тренер, тренер Центру з підвищення кваліфікації державних службовців КОВА, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: nataliakaida84@gmail.com;

Якімова А. — адвокат, член Комітету цивільного права, ел. адреса: ay3003@ukr.net;

Кохан Н. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права Навчально-наукового юридичного інституту Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, ел. адреса: nataliya-kohan@ukr.net.

Цупка К. — адвокат, член Центру трудового права та соціального забезпечення ВША НААУ, ел. адреса: edtsupka8@gmail.com

Максименко О. – адвокат, медіатор, член Чеської адвокатської палати, представник НААУ у Чеській Республіці, Maksimenko.alena@gmail.com

Архіпов В. – представник НААУ у Португалії, v.arkhipov@mail.unba.org.ua

Потьомкіна М. – адвокат, представник НААУ у Франції (м. Париж), сертифікований адвокат з українського права на території Французької Республіки (Реєстр адвокатів м. Париж), член юридичної групи pro-bono при Посольстві України у Французькій Республіці, ел. адреса: Mariapotomkina1410@gmail.com

ВСТУП

Повномасштабна збройна агресія Російської Федерації проти України, що триває з лютого 2022 року, призвела до найбільшої міграційної кризи в Європі з часів Другої світової війни. Мільйони громадян України були змушені залишити територію своєї держави та шукати тимчасового захисту в країнах Європейського Союзу та інших державах Європи. У відповідь на ці події Європейський Союз уперше в історії активував механізм тимчасового захисту, передбачений Директивою Ради ЄС 2001/55/ЕС від 20 липня 2001 року.

Станом на 2026 рік режим тимчасового захисту для громадян України залишається ключовим інструментом правового регулювання їхнього перебування в державах-членах ЄС. Рішеннями Ради Європейського Союзу дію тимчасового захисту було продовжено щонайменше до березня 2026 року, що підтверджено на офіційному порталі Ради ЄС та Європейської Комісії. Таким чином, тимчасовий захист трансформувався з екстреного короткострокового механізму на стійкий елемент європейської міграційної політики.

Упродовж 2022–2026 років нормативна база Європейського Союзу та національне законодавство держав-членів зазнали суттєвих змін, спрямованих на:

- розширення доступу українців до ринку праці та професійної інтеграції;
- спрощення процедур визнання кваліфікацій та документів про освіту;
- уніфікацію підходів до соціального забезпечення, медичного обслуговування та освіти дітей;
- поступовий перехід від гуманітарної допомоги до політики довгострокової інтеграції.

Європейська Комісія у своїх офіційних комунікаціях 2024–2025 років наголошує, що українські переміщені особи розглядаються не лише як бенефіціари захисту, але і як активні учасники економічного та соціального життя приймаючих держав.

Водночас тривале перебування значної кількості громадян України за межами держави актуалізує комплекс правових питань, пов'язаних із:

- збереженням трудових прав у відносинах з українськими роботодавцями;
- податковим резидентством та уникненням подвійного оподаткування;
- зарахуванням страхового та пенсійного стажу;
- реалізацією соціальних прав у різних правових системах;
- протидією дискримінації та забезпеченням рівного доступу до публічних послуг.

Особливого значення набуває узгодження норм українського законодавства з правом Європейського Союзу, міжнародними конвенціями МОП, Європейською соціальною хартією та двосторонніми угодами про соціальне забезпечення.

Метою даних методичних матеріалів є надання систематизованого та актуального аналізу правового статусу громадян України, які перебувають у державах Європейського Союзу зі статусом тимчасового захисту, з урахуванням змін законодавства станом на 2026 рік, практики застосування норм права та офіційних позицій інституцій ЄС і національних органів влади.

Матеріали орієнтовані на адвокатів, юристів, працівників органів державної влади, представників громадських організацій, а також на самих громадян України, які перебувають за кордоном, і мають на меті сприяти належній реалізації трудових, соціальних та сімейних прав у складних умовах тривалої міграції та воєнного стану.

РОЗДІЛ 1. ПІДСТАВИ ДЛЯ ПЕРЕБУВАННЯ УКРАЇНЦІВ ЗА МЕЖАМИ УКРАЇНИ.

1.1. Особливості набуття статусу Тимчасового Захисту або Temporary Protection в країнах ЄС

Temporary Protection — це спеціальний механізм, який Європейський Союз активував 4 березня 2022 року для громадян України та певних інших категорій осіб у відповідь на повномасштабне вторгнення Росії в Україну. Його правова основа — Директива Ради ЄС 2001/55/ЕС від 20 липня 2001 року. Мета Тимчасового захисту – надати швидкий і узгоджений захист великій кількості людей, що змушені масово переміщатися, без необхідності проходити тривалі процедури надання притулку.

Підготовка спільної політики у галузі притулку, включаючи спільні Європейські домовленості щодо притулку, є складовою частиною мети Європейського Союзу щодо поступового створення простору свободи, безпеки та справедливості для тих, хто через вимушені обставини правомірно шукає захист у Європейському Союзі. За останні роки у Європі істотно зросли випадки масового напливу переміщених осіб, які не можуть повернутися у країну походження.

Тимчасовий захист відповідає відповідати зобов'язанням держав-членів щодо біженців. Зокрема, такий статус не повинен перешкоджати визнанню статусу біженця відповідно до Женевської конвенції від 28 липня 1951 року про статус біженців зі змінами, внесеними Нью-Йоркським протоколом від 31 січня 1967 року, ратифікованим усіма державами-членами. Захист, що надається, повинен запроваджуватися на обмежений строк.

Станом на 2026 рік тимчасовий захист для українців у ЄС продовжено до березня 2027 року.

Які ж права отримують українські громадяни відповідно до статусу Тимчасового Захисту?

ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ОСВІТУ (Стаття 12). Люди з тимчасовим захистом мають право працювати (найманими працівниками або на себе), вчитися: проходити професійні курси, тренінги, навчатися в дорослих школах.

Держави можуть віддавати перевагу своїм громадянам або громадянам інших країн ЄС при прийомі на роботу, але загальні правила праці (оплата, пенсії, страхування) діють для всіх однаково.

ПРАВО НА ЖИТЛО, ДОПОМОГУ І МЕДИЧНУ ОПІКУ (Стаття 13). Людям з тимчасовим захистом мають надати житло або допомогти його знайти. Якщо у людини немає грошей на життя — їй надають соціальну допомогу і лікування. Медична допомога включає щонайменше швидку допомогу та лікування тяжких захворювань. Особлива увага — дітям без батьків, постраждалим від насильства або тортурах.

ОСВІТА ДІТЕЙ І ДОРОСЛИХ (Стаття 14). Діти до 18 років з тимчасовим захистом навчаються у школах на тих же умовах, що і місцеві діти. Дорослим можуть дозволити навчатися в загальних освітніх установах за рішенням держави.

ОБ'ЄДНАННЯ РОЗЛУЧЕНИХ СІМЕЙ (Стаття 15). Члени родини (подружжя, діти, близькі родичі) можуть бути возз'єднані у тій самій країні. Якщо один член родини в одній країні ЄС, а інший — в іншій, їх можуть возз'єднати. Під час об'єднання завжди враховується найкращий інтерес дитини.

ОПІКА НАД НЕПОВНОЛІТНІМИ БЕЗ БАТЬКІВ (Стаття 16). Діти без супроводу отримують опікуна або офіційного представника. Їх розміщують у безпечних умовах: із родичами, у прийомних родинах або спеціальних центрах. Важливо враховувати думку самої дитини.

ПРАВО ПОДАТИ НА ПРИТУЛОК (Статті 17–19). Особи під тимчасовим захистом у будь-який момент можуть подати заяву на статус біженця. Якщо їх заява розглядається — тимчасовий захист триває. Кожен випадок розглядається державою, яка надала тимчасовий захист.

ПОВЕРНЕННЯ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ ЗАХИСТУ (Статті 20–23). Після завершення терміну тимчасового захисту діють загальні правила для іноземців. Перевага надається добровільному поверненню на батьківщину. Примусове повернення можливе лише гуманно, з повагою до гідності людей. Хворі люди або діти, які вчаться, можуть залишитися довше.

СПІВПРАЦЯ КРАЇН ЄС ТА ПЕРЕМІЩЕННЯ ЛЮДЕЙ (Статті 24–26). Країни ЄС допомагають одна одній у прийомі людей із тимчасовим захистом. Якщо одна країна переповнена, люди можуть переїжджати в інші країни за їхньою згодою.

Тимчасовий захист припиняється:

• при досягненні максимального строку тривалості; або

• у будь-який час за рішенням Ради, прийнятим кваліфікованою більшістю за пропозицією Комісії, яка також розглядає будь-який запит держави-члена щодо подання нею пропозиції до Ради.

Рішення Ради ґрунтується на встановленні факту, що ситуація в країні походження є такою, що дозволяє безпечне і надійне повернення осіб, яким надано тимчасовий захист, з належною повагою до прав людини і основних свобод, а також зобов'язань держав-членів щодо невидворення. Європейський парламент інформується про рішення Ради.

Окрім того, українського громадянина можуть позбавити Тимчасового захисту (Стаття 28), якщо є серйозні підстави вважати, що вона:

• вчинила злочини проти миру, воєнні злочини або злочини проти людяності (за міжнародними нормами),

• вчинила серйозний злочин (навіть політичного характеру) до приїзду в країну ЄС,

• скоїла дії, що суперечать цілям та принципам ООН.

Або, якщо:

• є підстави вважати, що людина становить загрозу для безпеки держави-члена,

• людина засуджена за особливо тяжкий злочин і становить небезпеку для суспільства.

Позбавлення захисту завжди має ґрунтуватися на особистій поведінці людини і має бути пропорційним ситуації.

Особа, яку позбавили тимчасового захисту або права на возз'єднання з родиною, має право звернутися до суду в країні, де це сталося (Стаття 29).

Також варто відмітити, що кожна країна ЄС повинна запровадити:

• свої закони щодо відповідальності за порушення правил тимчасового захисту,

• санкції мають бути ефективними, справедливими та переконливими.

Для наглядового прикладу застосування положень Директиви Ради ЄС 2001/55/ЕС від 20 липня 2001 року та для більш детального вивчення особливостей законодавства, яке застосовується до українських громадян в країнах Європейського Союзу, звернемось до національного законодавства вже країн Європейського Союзу у розділі 3 цього методичного матеріалу.

РОЗДІЛ 2. ТРУДОВІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРАВА УКРАЇНЦІВ ЗА МЕЖАМИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1.Питання організації праці українців, які працюють за межами України в інтересах українських роботодавців. Оплата праці та питання оподаткування

Працевлаштування громадян України за кордоном, регулюється національним законодавством та низкою міжнародних угод та стандартів, що забезпечують захист прав трудових мігрантів та визначають умови їх праці.

Так, національне законодавство України чітко регламентує трудові права громадян України при працевлаштуванні за кордоном, особливо в контексті зовнішньої трудової міграції. Основна мета – забезпечити захист прав і свобод українських працівників, які працюють за межами країни.

Ключовим нормативно-правовим актом, який визначає права та обов'язки трудових мігрантів, передбачає необхідність укладення письмового трудового договору, зобов'язує посередників забезпечити прозору інформацію про умови праці, гарантує соціальний захист (пенсійне забезпечення, охорону праці, страхування тощо) є Закон України «Про зовнішню трудову міграцію» від 5 листопада 2015 року №761-VIII.

Далі серед національного законодавства визначальним є Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року №5067-VI, який містить норми щодо діяльності посередницьких компаній, заборони стягнення плати з громадян за послуги з працевлаштування за кордоном, умов легального посередництва через декларативне повідомлення до Міністерства економіки України.

Закон України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 року №2709-IV визначає, яке право застосовується у випадках, коли українець працює за кордоном, і як узгоджуються норми українського та міжнародного трудового законодавства.

Також, Україна уклала низку двосторонніх угод з іншими державами, які регулюють питання працевлаштування та соціального захисту громадян України за кордоном. Такі угоди визначають умови праці, соціального забезпечення, визнання кваліфікацій та інші аспекти трудових відносин. Відтак, Україна є стороною 12-ти двосторонніх угод, які врегульовують питання зайнятості та соціального захисту громадян України, що працюють за її межами.

Серед іншого, працевлаштування громадян України за кордоном, зокрема через посередницькі компанії, регулюється низкою міжнародних угод та нормативно-правових актів, що забезпечують захист прав трудових мігрантів та визначають умови їх праці, зокрема: Конвенція №97 МОП «Про працівників-мігрантів» (1949) – далі Конвенція №97, якою встановлено мінімальні стандарти для захисту прав трудових мігрантів, зокрема щодо умов праці, соціального забезпечення та визнання кваліфікацій. Також, Конвенція №97 сприяє розвитку двосторонніх угод між країнами для забезпечення прав трудових мігрантів, її доповнює Конвенція №143 МОП «Про зловживання у сфері міграції та про забезпечення трудящим-мігрантам однакових можливостей і поводження» (1975), яка спрямована на боротьбу з шахрайством у сфері працевлаштування та забезпечення рівних умов праці для мігрантів.

Важливим документом, який встановлює соціальні права, включаючи право на працю, рівність у працевлаштуванні та соціальний захист є Європейська соціальна хартія (1961). Щодо визначення соціальних прав працівників у країнах Європейського Союзу, включаючи право на рівне ставлення та захист від дискримінації, такі визначені у Хартії ЄС про соціальні права працівників (1989).

Втім, роль організації праці українців за кордоном полягає у законному та контрольованому процесі працевлаштування громадян України в інших країнах, за участю або без участі посередників, із дотриманням прав працівників, вимог національного та міжнародного законодавства.

Українські посередницькі компанії, включаючи агентства з працевлаштування, укладають зовнішньо-економічні договори з іноземними роботодавцями. Вони зобов'язані повідомити Міністерство економіки України про свою діяльність шляхом подання декларації. Такі компанії включаються до відкритого Переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, що дозволяє перевірити їх легітимність.

Водночас, до посередницьких компаній застосовуються вимоги, зокрема: наявність офіційно зареєстрованого місця провадження діяльності, укладення зовнішньо-економічного договору з іноземним роботодавцем, наявність у штаті працівника з вищою юридичною освітою або укладення договору про юридичний супровід, ведення обліку осіб, працевлаштованих за кордоном та подання звітності до Міністерства економіки України.

З урахуванням змісту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав трудових мігрантів та боротьби з шахрайством у працевлаштуванні за кордоном» від 13 липня 2023 року №3249-IX, посередницьким компаніям забороняється отримувати з боку громадян України будь-яку плату за послуги, а саме: гонорари; комісійні; адміністративні збори; консультаційні послуги; будь-які інші види оплат за сприяння у працевлаштуванні. Усі витрати має нести іноземний роботодавець.

За порушення, передбачена адміністративна та фінансова відповідальність. Можлива втрата права на провадження діяльності. Також, працівник має право звертатися до Міністерства економіки України, Державної служби України з питань праці, органів поліції або прокуратури, суду (у випадках шахрайства або примусу до оплати).

Втім, організація праці українців, які працюють за межами України в інтересах українських роботодавців, перш за все полягає у створенні умов, що дозволяють зберегти трудові відносини, виконання обов'язків та дотримання норм законодавства – як українського, так і, у разі потреби, іноземного, що є особливо актуально в умовах воєнного стану.

Такі основні аспекти, які має враховувати український роботодавець, якщо його працівники працюють за межами України – дистанційно, у відрядженні або постійно та переваги для нього:

• збереження кваліфікованих кадрів, можливість утримати працівників, які з різних причин виїхали за кордон (зокрема під час війни);

• гнучкість у веденні бізнесу, що є характерним для IT, консалтингу, маркетингу, аналітики, де присутність в офісі не є критичною;

• можливість розширення бізнесу, адже працівники за кордоном можуть слугувати контактними особами для налагоджування міжнародної співпраці;

• мінімізація витрат, адже за дистанційної моделі можлива економія на офісах, обладнанні, комунальних послугах.

Проте, у таких випадках є зобов'язання та ризики, які полягають у:

• дотриманні українського трудового законодавства, навіть якщо працівник перебуває за кордоном, він залишається в українському правовому полі (відповідно до КЗпП), якщо не змінено формат співпраці;

• оподаткуванні в Україні, адже податки (ЄСВ, ПДФО, військовий збір) сплачуються в Україні, поки працівник вважається податковим резидентом України;

• податкові ризики в країні перебування, якщо працівник перебуває за кордоном понад 183 дні або виконує “ключові” функції, може виникнути обов'язок реєстрації представництва або сплати податків у цій країні;

• виникненні проблем з валютним законодавством, оскільки переказ зарплати на іноземний рахунок працівника повинен відповідати валютному контролю;

• необхідності оформлення дистанційної роботи, шляхом видання наказу (розпорядження), укладення угоди або зміни до трудового договору, які фіксують: місце, режим роботи, комунікації, засоби захисту даних;

• безпеці даних і доступу до корпоративної інфраструктури, що полягають у належному технічному забезпеченні: VPN, корпоративна пошта, контроль обліку часу.

Отже, ураховуючи наведене, роботодавцю слід дотримуватися таких рекомендацій, як укласти договір про дистанційну роботу, за потреби – провести оцінку податкових ризиків у країні перебування працівника, визначити канали зв'язку, формат звітності, передбачити можливість припинення або перегляду умов у разі зміни статусу працівника (наприклад, еміграції чи втрати податкового резидентства).

Оплата праці та оподаткування працівників, які працюють за межами України в інтересах українських роботодавців, мають свої особливості.

Ключові аспекти, які слід враховувати щодо:

Оплати праці. Якщо працівник офіційно оформлений в Україні: заробітна плата виплачується у гривні на український рахунок. Також можлива оплата на іноземний рахунок (якщо працівник перебуває за кордоном), але з дотриманням валютного законодавства України.

За потреби роботодавець може здійснювати компенсації: витрат на інтернет або техніку; витрат, пов'язаних із перебуванням за кордоном (передбачених у договорі чи внутрішньому акті).

Податки в Україні. Роботодавець, як податковий агент, зобов'язаний утримувати і сплачувати:

• ПДФО (18%) – податок на доходи фізичних осіб;

• військовий збір (1,5%);

• ЄСВ (22%) – єдиний соціальний внесок (нараховується на зарплату, але сплачує роботодавець).

Втім, місце перебування працівника (наприклад, у Польщі чи Німеччині) не звільняє роботодавця від сплати податків в Україні, якщо трудові відносини залишаються українськими.

Податки за кордоном. Якщо працівник перебуває за кордоном понад 183 дні, у країні перебування може виникнути податкове зобов'язання — відповідно до національного законодавства цієї країни.

Деякі держави розглядають такий дохід як оподатковуваний у себе — і працівник може стати податковим резидентом цієї країни. Втім, це не звільняє роботодавця від зобов'язань в Україні, але може вимагати звітування чи сплати податків за кордоном також.

Подвійне оподаткування. Україна має угоди про уникнення подвійного оподаткування з більшістю країн ЄС, США, Канадою тощо. У такому разі, сплачений податок в одній країні може бути зарахований у іншій (за умови правильного документального підтвердження). Працівнику важливо надати довідку про сплату податків в Україні для зменшення податкового тиску в країні перебування.

Виплата зарплати на іноземний рахунок можлива, але має бути відповідне зовнішньоекономічне обґрунтування (наприклад, у договорі зазначено, що працівник перебуває в іншій країні), можливі банківські запити щодо обґрунтованості такої виплати, обов'язкова сплата всіх українських податків.

Враховуючи наведене, роботодавцю слід дотримуватися таких рекомендацій: уточнювати податкове резидентство працівника, внести зміни в трудовий договір щодо дистанційної роботи за кордоном, консультуватися з податковим адвокатом, особливо якщо працівників багато і вони перебувають у різних країнах, вести прозору звітність по заробітній платі і податках.

Актуальним і залишається питання пенсійного забезпечення громадян України, які працюють за кордоном, яке залежить від кількох ключових чинників: місця роботи (офіційно в Україні чи за кордоном), податкового резидентства, форми зайнятості та наявності міжнародних угод про соціальне забезпечення.

Для розуміння наведеного, рекомендуємо детально розглянути декілька ситуацій:

• якщо громадянин України офіційно працює в українській компанії, але перебуває за кордоном (дистанційно), така особа залишається застрахованою особою в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування України. Роботодавець сплачує ЄСВ (22%), що формує пенсійний стаж. За таких умов: страховий стаж зберігається, працівник зможе отримати пенсію за віком/інвалідністю/втратою годувальника на загальних підставах в Україні;

• якщо українець офіційно працює за кордоном (у компанії іншої країни), в такому разі ЄСВ в Україні не сплачується, і пенсійний стаж в Україні не накопичується (виняток – добровільна участь). Однак, стаж може накопичуватись у системі іншої країни, за її національним законодавством.

У такому випадку, слід укласти добровільний договір про участь у пенсійній системі України, адже громадянин України може самостійно сплачувати ЄСВ щомісяця або раз на квартал. Такий внесок зараховується до страхового стажу. Це необхідно, якщо особа планує в майбутньому отримувати українську пенсію, але зараз не працює офіційно в Україні.

Також, можна скористатися міжнародними угодами (Конвенціями), оскільки Україна має угоди про соціальне забезпечення з деякими країнами.

Отже, приходимо до висновку про те, що організація праці українців, які працюють за кордоном на українські компанії, є повністю допустимою та законною, якщо правильно оформлені правовідносини, сплачуються податки, і враховуються міжнародні зобов'язання, що дає змогу забезпечити стабільність бізнесу, зберегти кадри та уникнути юридичних і податкових ризиків.

2.2.Соціальні права українців, які перебувають за межами України

Тимчасовий захист в ЄС - це правовий механізм ЄС, передбачений для екстрених випадків, який застосовується у виняткових ситуаціях, коли очікується масовий приплив людей із певної території, з метою надання негайного та колективного захисту переміщеним особам і зменшення тиску на національні системи надання притулку в країнах ЄС. На його основі визначаються мінімальні соціальні стандарти забезпечення права на проживання та працевлаштування, доступу до соціального житла, права на фінансову та медичну допомогу, соціальні послуги, а також свободу пересування в межах ЄС. Говорячи про забезпечення соціальних прав громадян України на підставі тимчасового захисту, слід говорити про рівень їх забезпеченості соціально-економічними права.

Соціальні права і свободи - це визначені законом можливості для людини і громадянина, які забезпечуватимуть їй належні соціальні умови життя.

Види соціально-економічних прав визначені Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966р. Зокрема, до соціальних прав включено:

• Право на працю (ст.6);

• Право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, що включає винагороду, яка забезпечувала б як мінімум усім трудящим: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці та задовільне існування для них самих та їхніх сімей (ст.7);

• Право на соціальне забезпечення, що включає соціальне страхування (ст.9);

• Право на допомогу та охорону сім'ї, що включає підтримку матерів до і після пологів через надання оплачуваної відпустки, або відпустки з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню, а також охорони і допомоги щодо всіх дітей і підлітків без будь-якої дискримінації (ст. 10);

• Право кожного на достатній життєвий рівень для нього і його сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг і житло, і на неухильне поліпшення умов життя(ст. 11);

• Право на медичну допомогу і медичний догляд у разі хвороби (ст.12);

• Право кожної людини на освіту (ст.13);

Положення Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права реалізуються залежно від матеріальних можливостей держави та поступово.

Однією із підстав забезпечення соціальних прав для громадян України за межами України є оформлення ними тимчасового захисту, який є однією з форм міжнародного захисту для громадян України за межами України, що оформляється в одній із країн ЄС.

Закон ЄС про тимчасовий захист встановлює мінімальні стандарти соціального захисту. Фактичний рівень соціальної допомоги може відрізнятися в різних країнах ЄС. Метою встановлення тимчасового захисту є забезпечити колективний захист переміщених осіб та зменшити тиск на національні системи надання притулку у країнах ЄС.

Відповідно до розділу 3 Директиви, особам, які користуються тимчасовим захистом гарантується надання таких соціальних допомог та соціальних послуг,

Соціальні допомоги:

• право на державну соціальну допомогу, державну допомогу по безробіттю, при визначенні розміру соціальної допомоги враховується здатність особи задовольняти власні потреби (ст.12);

• забезпечуються необхідною медичною допомогою в частині соціального забезпечення та засобами до існування, якщо вони не мають достатніх ресурсів(ст.13);

Соціальні послуги:

• забезпечується право на проживання на увесь термін дії захисту (ст.8);

• доступ до придатного житла або у разі необхідності, засобами для отримання житла (ст.13);

• необхідну медичну або іншу допомогу особам, які мають особливі потреби, таким як неповнолітні особи без супроводу, або особи, які зазнали катувань, зґвалтування чи інших серйозних форм психологічного, фізичного чи сексуального насильства (ст.13);

• забезпечуються необхідною допомогою в частині соціального забезпечення та засобами до існування, якщо вони не мають достатніх ресурсів, а також медичним забезпеченням, яке повинно включати принаймні, невідкладну медичну допомогу та необхідне лікування у разі захворювання (ст.13);

• у сфері праці: дозвіл на працю як найманий працівник або самозайнята особа, згідно із правилами, що застосовуються до професії, а також гарантується можливість отримання освіти для дорослих, через професійну підготовку та практичне навчання на робочих місцях. (ст.12);

• щодо оплати праці, доступу до систем соціального страхування, пов'язаних із діяльністю як найманий працівник або самозайнята особа, та інших умов працевлаштування застосовуються загальні закони, що діють у державах-членах (ст.12);

• у сфері освіти: особам віком до 18 років, доступ до системи освіти на тих самих умовах, що й громадянам приймаючої держави-члена. Держави-члени можуть передбачити, що такий доступ має бути обмежений державною системою освіти. Держави-члени можуть дозволити дорослим, які користуються тимчасовим захистом, доступ до загальної системи освіти;

• для сім'ї: право на возз'єднати членів сім'ї (ст.15). Членам сім'ї, що возз'єдналися, надається дозвіл на проживання під тимчасовим захистом;

• для неповнолітніх: забезпечення необхідного представництва неповнолітніх без супроводу, які користуються тимчасовим захистом, законними опікунами, або, за необхідності, організацією, яка відповідає за піклування та благополуччя неповнолітніх, або будь-яким іншим відповідним представництвом.

Під час періоду тимчасового захисту держави-члени забезпечують розміщення неповнолітніх без супроводу здійснюється з повнолітніми родичами; з прийомною сім'єю; у приймальних центрах зі спеціальними умовами для неповнолітніх або в інших приміщеннях, придатних для неповнолітніх; з особою, яка доглядала за дитиною під час втечі (ст.16).

2.3.Види соціальних виплат, на які мають право українці, що перебувають за межами України

I. Дозвіл на проживання: За ст.8 Директиви, тимчасовий захист надає право на легальне проживання в країні ЄС на увесь термін дії тимчасового захисту. Ст. 6 Директиви вказує, що тривалість тимчасового захисту становить один рік. Якщо захист не припинено відповідно до положень статті 6(1)(b) Директиви, він може бути автоматично продовжений. З цією метою видаються документи або інші рівнозначні докази. Після останнього перегляду Рада ЄС подовжила тимчасовий захист до 4 березня 2026 року.

Дозвіл на проживання надає право на працевлаштування. Він є визначальним та першочерговим для подальшої реалізації інших соціальних прав.

https://www.consilium.europa.eu/en/policies/refugee-inflow-from-ukraine/#protect

Разом з тим, кожна європейська країна встановлює як окремі терміни дії такого дозволу, так і його форму. Наприклад, Австрія з березня 2022 року видає українцям дозвіл на тимчасове проживання у формі пластикової картки з річним терміном дії, пр. чому як повнолітнім, так і неповнолітнім особам. А от у Франції такий дозвіл APS (autorisation provisoire de séjour) з поміткою protection temporaire (тимчасовий захист) видається лише на шість місяців, і лише повнолітнім особам, у формі паперового документу (рожевий папірець, як його прозвали співгромадяни), що не дійсний без пред'явлення саме того закордонного паспорта громадянина України, номер якого записаний в дозволі. Тож у громадян в цій країні систематично виникають складнощі, пов'язані з продовженням терміну дії документа що здійснюється в кожному регіоні країни по-своєму, перетином кордонів неповнолітніми особами, які разом з батьками проживають у Франції.

II. Дозвіл працювати: надається особам, які користуються тимчасовим захистом, на його період, право працювати як найманий працівник або як самозайнята особа згідно із правилами, що застосовуються до професії, а також брати участь у таких видах діяльності як можливість отримання освіти для дорослих, професійна підготовка та практичне навчання на робочих місцях.

Дозвіл працювати та соціальна допомога по безробіттю надається на умовах, встановлених законодавством країни перебування, надається в країні перебування особи та з моменту звернення особи без періоду очікування. Однак, не дозволяється працювати на посадах, які пов'язані з громадянством.

Дозвіл працювати для осіб із статусом тимчасового захисту передбачає такі можливості:

• Право на звернення до державних агентств зайнятості та їх реєстрація як безробітних;

• Пошук підходящої роботи та працевлаштування на загальних умовах без дозволів;

• Надання державної соціальної допомога, а в окремих країнах державної допомоги по безробіттю;

• Надання особі усіх послуг з боку служби зайнятості та заходів активної політики зайнятості;

• Можливість брати участь у заходах із професійної інтеграції або реінтеграції, вивчення мови, участь у семінарах і курсах з активного пошуку роботи. Метою додаткових соціальних послуг є підвищити шанси цих осіб на працевлаштування та сприяти адаптації до ринку праці.

Допомога державної служби зайнятості складається з таких кроків:

• запис в реєстрі безробітних осіб;

• визначення трудового потенціалу особи та створення плану пошуку роботи, а також домовленість стосовно видів діяльності, з яких консультант буде посередником на ринку праці;

• участь в семінарах для активного пошуку роботи;

• інформування про вакансії та можливості працевлаштування відповідно до професійної кваліфікації та зацікавлення особи;

• фінансування навчання для набуття професійних навичок, необхідних на ринку праці і включення до окремих заходів активної політики зайнятості.

В ряді країн ЄС в межах дії тимчасового захисту, на територіях окремих держав, запроваджені окремі програми соціальної підтримки українців, які надають право на проживання, соціальну підтримку та медичне обслуговування , право на освіту та доступу до роботи, але з певними умовами. Зокрема:

Швейцарія - міграційний статус "S" (тимчасовий захист), статус B (посвідка на довгострокове проживання). Її надають строком на 5 років для: висококваліфікованих працівників, підприємців, студентів швейцарських університетів. Такі особи, повинні будуть реєструватися в державних агентствах зайнятості Швейцарії та брати участь у заходах із професійної інтеграції або реінтеграції. Це має на меті підвищити їхні шанси на працевлаштування та сприяти адаптації до швейцарського ринку праці. Державний секретаріат з питань міграції ДЕМ

https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/sem/aktuell/ukraine-hilfe.html

Німеччина - програма Job Turbo

https://www.germany4ukraine.de/hilfeportal-ua/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B0-%D1%96%D0%BD%D1%96%D1%86%D1%96%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-job-turbo-2256586

Данія - програма Jobguide Ukraine

https://jobguideukraine.dk/

Франція - положення українців, які мають тимчасовий дозвіл на проживання APS (autorisation provisoire de séjour) вигідно відокремлює їх від інших іноземних громадян, які перебувають на території держави, так само як і українців, які проживають тут за іншими типами дозвільних документів (наприклад, особи, що приїхали до 24.02.2022 та/або проживали нелегально або перебувають у шлюбі з громадянином, та в інших випадках, не мають права на тимчасовий захист). Вперше в міграційній історії цієї країни, особа, яка фактично просить притулок від війни, має автоматичний дозвіл на працевлаштування (як найманим працівником, так і можливість вести підприємницьку діяльність), що безпосередньо записаний в її документі на проживання, без необхідності отримувати інші види дозволів (робочі візи, погодження з окремими адміністративними піддрозділами).

Статус тимчасового захисту надає українцям (як працівникам) право працювати без отримання будь-яких дозволів на працю. Проте, ряд країн може передбачати для роботодавця обов'язок, повідомити районне відділення зайнятості про доручення роботи громадянину України.

У Польщі довірити роботу громадянину України можна на основі безкоштовного повідомлення, про працевлаштування громадянина України (powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy), яке роботодавець або його представник має подати в електронному вигляді через praca.gov.pl. до районного відділу зайнятості, відповідального за зареєстрованим офісом або місцем проживання роботодавця, протягом 7 днів після початку роботи іноземця. Повідомлення дає право іноземцю виконувати роботу без обов'язку мати дозвіл чи декларацію. Державний центр зайнятості у Польщі https://warszawa.praca.gov.pl/

В Угорщині особи з визнаним статусом тимчасового захисту мають такі ж права та обов'язки, як і громадяни Угорщини, у сфері працевлаштування. Відповідно, для їхнього працевлаштування не потрібен спеціальний дозвіл. Однак роботодавець також зобов'язаний повідомляти про працевлаштування таких осіб до державного органу, який виконує функції державної служби зайнятості за місцем працевлаштування. https://help.unhcr.org/hungary/uk/employing-refugees/

Громадяни України, яким надано тимчасовий захист у Республіці Хорватія, у сфері працевлаштування мають ті ж самі права та обов'язки, що й громадяни Хорватії, і можуть користуватися послугами Хорватської служби зайнятості (Hrvatski zavod za zapošljavanje, далі - HZZ) на тих же умовах.

Громадяни України можуть зареєструватися в реєстрі безробітних осіб HZZ та скористатися послугами посередництва у пошуках бажаної роботи з метою працевлаштування.

Громадяни України можуть зареєструватися в реєстрі безробітних осіб HZZ та скористатися послугами посередництва у пошуках бажаної роботи з метою працевлаштування.

Радники-консультанти з працевлаштування надають професійну підтримку безробітним особам у визначенні їхнього трудового потенціалу, плану пошуку роботи та професії, за якою радник виступатиме посередником на ринку праці.

Беручи участь у семінарах і курсах з активного пошуку роботи, безробітна особа набуває та розвиває навички активного пошуку роботи та компетенції з управління кар'єрою, а саме:

• написання заяв та резюме

• прийоми активного пошуку роботи

• підготовка до співбесіди з роботодавцем

• самооцінка професійних можливостей

• підготовка до самозайнятості та індивідуального працевлаштування.

Реєструючись на обліку HZZ, громадяни України мають можливість брати участь у заходах активної політики зайнятості, які сприяють працевлаштуванню, самозайнятості, навчанню і підготовці та спрямовані на осіб, які перебувають у несприятливому становищі на ринку праці.

Під час реєстрації необхідно надати такі основні дані:

• ім'я та прізвище,

• дата народження,

• Посвідчення особи, якій надано тимчасовий захист,

• Індивідуальний ідентифікаційний номер (OIB) та

• свідоцтво про освіту (за наявності).

Хорватська державна служба зайнятості

https://hrvatskazaukrajinu.gov.hr/%D1%96%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%96/%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%BB%D0%B0%D1%88%D1%82%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F-%D1%82%D0%B0-%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0/174

Приблизно така ж ситуація і у Франції. Регіональні центри зайнятості (за місцем прописки особи) присвоюють індивідуального асистента кожній особі, який супроводжує її в пошуку роботи, семінарів, підвищення кваліфікації, питань фінансування навчання та виплат по безробіттю. France travail

https://www.francetravail.fr/accueil/

III. Доступ до соціального забезпечення: статус тимчасового захисту надає доступ до соціального забезпечення, яке включає різні види соціальної допомоги та соціальних послуг.

Обсяг соціальних прав та межі соціальної допомоги особи яка звернулась за наданням тимчасового захисту визначається внутрішнім законодавством конкретної країни Європейського Союзу і діючими соціальними програмами кожної країни ЄС.

Після набуття статусу тимчасового захисту в ЄС, особи можуть подавати на отримання фінансової допомоги. Для її отримання необхідно звернутися до міського органу влади, центру зайнятості чи міграційної служби. Кожна країна має свою процедуру оформлення необхідних документів та різні суми виплат.

Щоб скористатися доступом до соціального забезпечення, потрібно:

1. Звернутися та оформити дозвіл на проживання (отримання статусу особи з тимчасовим захистом) до органів територіальних органів влади відповідної країни, які займаються питаннями тимчасового захисту та отримати документ, в якому також зазначається перелік соціальних прав, який буде надаватися особі.

При оформленні дозволу на проживання, особа подає заяву до територіального органу місцевої влади на присвоєння індивідуального податкового ідентифікаційного номера (PESEL в Польщі; STP/ENI тимчасово присутній іноземець/ незареєстрований європеєць в Італії; NIF в Португалії), що надає можливість її швидкої електронної ідентифікації, працевлаштуватися та оформити соціальні допомоги чи отримати соціальні послуги.

2. Після позитивного розгляду заяви, за місцем її подання, особі буде видано Посвідчення іноземця, яким надається тимчасовий захист особі.

За допомогою посвідчення особи іноземця, якому надано тимчасовий захист, особа може:

• Зареєструватися в службі зайнятості для працевлаштування Найшвидший спосіб знайти роботу – звернутися до регіонального відділу служби зайнятості за місцем вашого знаходження.

• Обрати лікаря Як особі, що перебуває під тимчасовим захистом, надано права на медичне страхування: обирати та отримувати послуги сімейного лікаря, стоматолога, педіатра та гінеколога.

• Зарахувати дитину у відповідний заклад системи освіти (дошкільної, початкової або середньої)

• Користуватися правами системи соціального захисту.

Зокрема, окремі програми соціальної підтримки для Українців зі статусом тимчасового захисту передбачено в Німеччині за спрощеною схемою, які мають право на державну, грошову допомогу з безробіття – Bürgergeld. Вона надається працездатним особам, що не можуть знайти роботу або чий дохід не забезпечує базових потреб для проживання у Німеччині. Вона спрямовані на підтримку осіб, які не мають достатнього доходу на проживання.

https://migrant-consult.com/burgergeld.html

На неї мають право:

• Особи віком 15 або більше років, але які ще не досягнули пенсійного віку;

• Фактично проживають у Німеччині;

• Працездатні (мають можливість виконувати роботу щонайменше 3 години на день);

• Заявник або члени його сім'ї потребують допомоги (не мають достатнього доходу).

• Особа має вид на проживання та є зареєстрованою за місцем проживання.

Дана соціальна допомога передбачає додаткові соціальні виплати:

• Доплата для майбутніх мам після 12-го тижня вагітності.

• Доплата за дітей батькам-одинакам.

• Витрати на житло та опалення

Одночасні допомоги: первинне меблювання будинку, початкове забезпечення одягом, речей у пологовий будинок.

Медичне страхування та страхування довгострокового догляду.

Забезпечення навчання та участі дітей у соціальному житті зокрема(на шкільне приладдя, шкільні екскурсії та багатоденні шкільні поїздки, членські внески до спортивного клубу або витрати на уроки музики). https://migrant-consult.com/wp-content/uploads/2024/11/burgergeld-ua.pdf

Громадяни України, які не потребують допомоги, наприклад тому, що продовжують працювати з Німеччини на свого попереднього роботодавця в Україні і мають дохід або фінансові резерви, мають право приєднатися до добровільного страхування в системі загальнообов'язкового медичного страхування (GKV) і, таким чином, також до соціального страхування довгострокового догляду.

Право на Bürgergeld відсутнє у разі отримання інших соціальних пільг, на які необхідно подавати раніше, ніж на громадянську допомогу, якщо вони зменшують або усувають потребу. У пріоритеті такі виплати:

1. Допомога на дитину (Kindergeld).

2. Допомога на утримання дітей (Unterhaltsvorschuss für Kinder).

3. Допомога з безробіття (Arbeitslosengeld).

4. Пенсія з інвалідності (Erwerbsminderungsrente), вдові/вдівцю (Witwen / Witwerrente), сиротам (Waisenrente).

5. Батьківська допомога після народження дитини (Elterngeld nach der Geburt eines Kindes).

6. Оплата лікарняного (Krankengeld).

7. BAföG (допомога для студентів, які не проживають з батьками).

Соціальні допомоги отримуються у порядку:

1. Подача заяви (Antrag) до відповідного Jobcenttr(Центр зайнятості). До заяви додається основна інформація про іноземця, зокрема, про склад сім'ї, житлову ситуацію, підстави для додаткових виплат, дані про доходи та майно (за їх наявності). Пакет документів подається одним із доступних способів: особисто у відділенні центру зайнятості за місцем проживання. Поштою. Онлайн через спеціальну форму. Електронною поштою. Деякі центри зайнятості приймають документи через e-mail.

2. Розгляд заявки (Antrag). Може передбачати співбесіду з Sachbearbeiter (працівником Центру) для уточнення певних деталей або надання відсутніх документів. Ця процедура не є обов'язковою, але на практиці застосовується часто. Виклик здійснюється за контактними даними, вказаними в заяві (Antrag). Співбесіда проводиться німецькою мовою. Джобцентр не зобов'язаний надавати перекладача, але заявник має право прийти на співбесіду з власним.

3. Надання відповіді.

Призначена соціальна допомога крім самих виплат надає додаткові права на оформлення соціальних послуг:

• Консультації та юридична допомога (у певних межах).

• Допомога у страхуванні здоров'я та догляду за хворими.

• Підвищення професійної кваліфікації та перепідготовка.

• Відкриття бізнесу за допомогою центру зайнятості та ін.

Отримання Bürgergeld накладає на особу певні обов'язки:

• Своєчасне сповіщення про зміни з наданням доказів.

• Дотримання встановлених термінів (наприклад, надання довідки у разі хвороби).

• Постійне перебування на зв'язку та сповіщення про тимчасову недоступність.

• Чесне сповіщення про наявний дохід чи активи.

• Участь у кваліфікаційних заходах після консультації тощо.

За невиконання обов'язків можуть бути застосовані штрафні санкції, які зменшують розмір допомоги:

1. Перше порушення: зниження виплат на 10% на 1 місяць.

2. Друге порушення: зниження виплат на 20% на 2 місяці.

3. Третє порушення: зниження виплат на 30% на 3 місяці.

Португалія створила свою спеціальну програму захисту для громадян України «Вхідні двері» (Entry Door), які виїхали із зони конфлікту, з наданням їм статусу тимчасового захисту; у рамках програми надається:

• Дозвіл на тимчасове проживання;

• Ідентифікаційний податковий номер (NIF);

• Ідентифікаційний номер соціального страхування (NISS);

• Номер користувача Національної служби охорони здоров'я (SNS).

Ці ідентифікаційні номери забезпечують доступ до різноманітних послуг, зокрема таких як медичне обслуговування у державних медичних закладах, соціальна підтримка та реєстрація для одержання пропозицій роботи. Щоб підписати трудовий договір і почати працювати, вам потрібно одержати Ідентифікаційний податковий номер (NIF).

На основі отриманого статусу тимчасового захисту, особа отримує доступ до державної грошової соціальної допомоги на себе та окремо на кожну дитину – яка визначається у твердій сумі на одну особу або може прив'язуватися до прожиткового мінімуму визначеного в державі.

За соціальними виплатами в Італії потрібно звернутися до муніципалітету за місцем тимчасового проживання (соціальна виплата для дорослих - 300 євро, для дітей - 250 євро).

У Чехії особа, яка користується тимчасовим захистом, може претендувати на фінансову допомогу у розмірі від 1,3 до 1,6 прожиткового мінімуму на одну особу залежно від кількості осіб у родині.

Португалія соціальні виплати не надає, жодних конкретних виплат з бюджетних коштів не здійснюється. Соціальна допомога надається в межах спеціальної програми. https://pravo.ua/prava-bizhentsiv-u-portuhalii-porady-vid-4refugees-info/

Додатковими допомогами можуть бути грошова допомога яка виплачується на придбання шкільного приладдя, допомога на догляд за сім'єю, субсидії на дитячий садок.

У Франції громадянам України з тимчасовим статусом, які не мають жодного джерела доходу, установою OFII (Office Français de l'immigration et de l'intégration) надається право на щомісячну грошову виплату (ADA). На початку 2022 року ці виплати становили близько 630 євро на повнолітню особу, але пізніше були скорочені до 200 євро відповідно. Рішення щодо присвоєння права на виплату надається кожній особі за окремим зверненням після надання дозволу на проживання, та переглядається кожні 6 місяців – після поновлення такого дозволу. https://www.ofii.fr/en/

Також Франція надає українцям з тимчасовим захистом дуже широкий спектр соціальних послуг, практично на одному рівні з громадянами Франції та легально перебуваючими на території іноземцями, за виключенням деяких видів виплат.

Кожній повнолітній та неповнолітній особі (незалежно від статусу проживання) присвоюється номер медичного страхування (sécurité sociale), який є фактично ключем до всіх адміністративних послуг. До цього номера, в якому зашифровані дата народження та країна походження особи, прив'язано все – і медичне страхування, і податкова реєстрація, і міграційні питання, і банківські рахунки, і нарахування та облік заробітної плати та різноманітних виплати, а також відрахування з них податків і зборів, тощо. Франція є дуже бюрократичною країни з дещо «важкою» для розуміння системою адміністративного апарату, і лише в останні роки налагоджується система електронного обігу інформацією між податковими органами, та іншими установами. Наразі за номером соціального страхування можливо підняти практичну всю історію щодо джерел доходів особи на території Франції, то ж підчас щорічного декларування навіть у разі неповних поданих даних собою, все перевіряється та приводиться у відповідність, при чому українці з тимчасовим захистом не становлять виключення, оскільки вважаються податковими резидентами цієї країни вже з 183го дня перебування, то ж мають всі обов'язки щодо декларування, навіть у разі нульового доходу.

IV. Соціальні послуги:

1. Доступ до медичної допомоги та медичного обслуговування, психологічна підтримка, консультації.

Країна, яка приймає біженців з України, гарантує їм безкоштовну медицину, включаючи екстрену та первинну медичну допомогу, безкоштовну медицину.

Зокрема українцям надають доступ до:

- Вакцинації для дітей;
- Психологічної підтримки;
- Амбулаторного та стаціонарного лікування.

Країни, які надають повне медичне страхування, забезпечують біженців правом на європейську картку медичного страхування. Вона дозволяє отримувати медичні послуги в будь-якій країні ЄС.

В Італії персонально присвоєний код STP/ENI забезпечує доступ до невідкладної, необхідної та постійної амбулаторної та стаціонарної медичної допомоги при захворюваннях і травмах, а також призначення медичних препаратів в державних та акредитованих приватних медичних установах. Препарати надаються в аптеках безкоштовно за наявності відповідних медичних рецептів.

У Португалії окрім ідентифікаційного номеру, особі присвоюється номер користувача Національної служби охорони здоров'я (SNS), що дає право на усі базові медичні послуги у державній системі охорони здоров'я. Будь-яка особа, якій присвоєно SNS, може звернутися до лікарні або медичного центру і сплатити при цьому максимум плату координатору (розмір якої залежить від виду наданої допомоги).

У Франції є фактично дві ключові державні установи, на які покладено функції соціального грошового забезпечення - CAF (соціальні виплати пов'язані з сімейним станом, дітьми та іншими категоріями осіб на утриманні тощо) та ASSURANCE MALADIE – медичне страхування.

ASSURANCE MALADIE (дослівно в перекладі «Страхування від хвороб») – це державна установа соціального медичного страхування, яка є гарантом доступу до медичних послуг кожній особі, яка має номер медичного страхування (sécurité sociale), про який було згадано вище. Первинно від присвоюється кожній особі, яка отримала дозвіл на проживання у Франції за зверненням особи з відповідним досьє. У відповідності до рівня доходів домогосподарства (Франція розглядає фізичну особу не окремо, а як складову домогосподарства – родини, яка має спільні доходи та витрати, осіб на утриманні), цією установою приймається рішення чи право на покриття ASSURANCE MALADIE надається лише базове та обов'язкове (60-65% від вартості медичних послуг), або також і додаткове – CSS (Complémentaire santé solidaire), що покриватиме 100% витрат на медичні послуги (в залежності від випадку можливі ще додаткові витрати) та препарати. Облік даних щодо звернень до лікарів, оплати вартості медичних послуг здійснюється через портал AMELI за допомогою пластикової карти з чіпом Carte Vitale, яку кожна особа має весь час мати при собі. У разі якщо безкоштовна CSS (Complémentaire santé solidaire) не можу бути надана в зв'язку з доходом домогосподарства, що перевищує визначений рівень на рік, пропонується або доплачувати за це страхування, або придбати приватний медичний страховий поліс, який буде покривати різницю у витратах. Цікаво, що роботодавець має обов'язок запропонувати найманому працівникові такий поліс та часткового його оплатити.

CAF (Каса сімейної допомоги) є установою, метою якої є забезпечити послуги максимально ближче до населення, з метою боротьби з територіальною та соціальною нерівністю.

В залежності від рівня доходу родини, забезпечуються сімейні та соціальні грошові виплати пов'язані з сімейним станом (розлучення, смерть одного з подружжя тощо), дітьми (допомоги по народженню, утриманню дітей, щорічна допомога по підготовці до школи), інвалідністю (AAH), допомога активної солідарності (RSA), допомога на оренду житла тощо.

Також ця установа допомагає з влаштуванням дітей до ясел, фінансуванням дитячого та родинного відпочинку.

2. Доступ до житла

Доступ до соціального житла у багатьох країнах українцям надається доступ до соціального житла або тимчасового розміщення. Українці можуть претендувати на безоплатне житло в країнах ЄС: це може бути окрема квартира чи ліжко-місце в місцях розміщення. У певних країнах впроваджені програми, які заохочують своїх громадян розміщувати переселенців з України у власному житлі.

У Польщі громадяни України покривають частину витрат на проживання в місцях колективного розміщення. З 1 лютого 2023 року українці, які перебуватимуть у Польщі понад 120 днів, повинні будуть покривати 50% вартості свого проживання. Сума становитиме не більше 40 злотих на одну особу на день. Крім того, з 1 травня 2023 року біженці, які перебуватимуть у Польщі 180 днів, повинні будуть покривати 75% витрат. Сума становитиме не більше 60 злотих з особи на день. Обов'язок платити за проживання не поширюватиметься на інвалідів, дітей, осіб пенсійного віку, вагітних жінок, осіб з дітьми до року, опікунів не менше трьох дітей, а також осіб, які перебувають у складному фінансовому становищі.

Польща запроваджує електронний документ, який підтверджує легальне перебування громадян України на території Польщі та дозволяє їм подорожувати в межах Європейського Союзу, а також перетинати його зовнішні кордони. Diia.pl доступний через мобільний додаток mObywatel, є перший повністю цифровий вид на проживання в Європейському Союзі. Електронний документ для осіб з українським громадянством, які перетнули польсько-український кордон після 24 лютого 2022 року. https://info.mobywatel.gov.pl/dokumenty/diia

У Чехії з 2024 року проживання в державному гуманітарному житлі буде скорочено до 3 місяців.

Угорщина надає субсидоване довгострокове житло; екстренне житло; приватне та довгострокове житло.

Субсидоване довгострокове житло отримавши тимчасовий захист, особа має право на субсидоване житло протягом одного місяця після прибуття до Угорщини, навіть якщо ви не зареєструєтеся на тимчасовий захист і за умови, що вона прибула з «території, що постраждала від війни». У цьому випадку, особі надається муніципальне житло з безкоштовним харчуванням. Особі не несе жодних витрат на проживання.

Після цього особа матимете право на субсидоване житло, лише якщо отримає тимчасовий захист. Після одного місяця особа матимете право на субсидоване житло, лише якщо належить до уразливої категорії (походження з постраждалої від війни території все ще є вимогою): особі менше 18 років; особа є опікуном дитини віком до 18 років і проживаєте разом(це стосується лише одного опікуна на дитину); особа вагітна; в особи інвалідність; особі більше 65 років.

Якщо особа не підпадаєте під наведені вище категорії, оператор притулку не отримуватиме державні субсидії, тому таку особу можуть попросити виїхати.

Однак, якщо особа працює в Угорщині, то вона може отримати підтримку від свого роботодавця. Тобто якщо особа має тимчасовий захист і не підпадаєте під жодну з наведених вище категорій, їй потрібно влаштуватися на роботу, щоб продовжити доступ до субсидованого житла протягом одного місяця. Робота має відбуватися в Угорщині і має тривати принаймні 20 годин на тиждень. У цьому випадку проживання організовує роботодавець.

Урядовий офіс, відомий як «Kormányablak», розташований на залізничній станції Ньюґаті, може надати вам інформацію та напрямки щодо екстреного житла. Це включає розміщення на одну ніч, допомогу у пошуку довгострокового житла, інформацію про тимчасовий захист, подробиці про регулярні добові та можливості працевлаштування в Угорщині, а також інші послуги, доступні для біженців.

karpataljaert@maltai.hu +36 70 653 1324

karpataljaert@jobbadni.hu +36 80 296 844

Особа може бути там розміщена лише за умови, якщо вона приїхала з області, що постраждала від війни.

Приватне та довгострокове проживання, передбачає укладення письмового договору оренди. Письмовий договір повинен охоплювати всі істотні положення та умови, права та обов'язки, деталі платежу, тривалість оренди, обов'язки з технічного обслуговування, положення лічильника комунальних послуг та право власності, обов'язки щодо зміни замків та умови суборенди. Перед підписанням договору оренди, слід вимагати «виписку з земельної книги», щоб перевірити право власності та юридичні обтяження по нерухомості. Також слід перевірити особу орендодавця та переконатися, що орендна плата є валовою сумою, яка включає всі податки та внески. Якщо особа сплачує орендну плату готівкою, слід наполягати на отриманні квитанції, інакше ви не зможете підтвердити свою оплату.

Також слід обговорити суму застави та умови з орендодавцем. Більшість орендодавців вимагають заставу в розмірі орендної плати від одного до трьох місяців, але цю суму слід включити в договір оренди.

https://help.unhcr.org/hungary/uk/housing/

https://help.unhcr.org/hungary/uk/information-and-support/

Італія може покривати орендну плату в розмірі, пропорційному кількості людей, які там проживають, але не більше 450 євро на місяць.

Португалія надає житло, якщо переселенець не можете оплачувати для себе житло, для пошуку житла для малозабезпечених можна звернутися по допомогу до Вищої комісії з питань міграції. За програмою «Вхідні двері» (Entry Door), у рамках якої надається фінансова допомога на покриття витрат на розміщення осіб у туристичних закладах чи оренди будинку. Надається безкоштовний проїзд в Італії всередині країни на всіх видах громадського транспорту (автобус, метро, приміські поїзди) необхідно пред'явити індивідуальну регіональну картку STP/ENI.

У Франції з березня 2022 численні асоціації, за дотаціями держави та власним коштом дуже активно надавали житло прибулим українцям у гуртожитках та готелях, що тимчасово віддавалися на такі цілі, також приватні особи надавали безкоштовне житло. Наразі ситуація трохи змінилася, програми фінансування скорочено, безкоштовне житло можливо знайти лише або центрах прийому біженців для щойно прибулих, або у приватних осіб, які отримують незначну грошову суму від державних органів на покриття витрат на комунальні платежі, більше шансів звичайно у віддалених малонаселених районах.

Також тут існує програма соціального житла, що є по-суті орендою у соціальних забудовників через мерії міст та регіональні ради, за зниженою у-порівнянні з ринковою вартістю, орендною платою. Все залежить від конкретного регіону та міста, але доступ до цього житла здійснюється за принципом відповідності рівня доходу родини, черговості у необхідності до доступу до житла. Черга на таке житло у великих містах сягає 10 років. Жодних преференцій для отримання соціального житла українцями не передбачено.

3. Навчання

Вся система освіти в ЄС є державною та універсальною. Усі діти та молодь з інших країн віком від 6 до 18 років, незалежно від того, чи мають вони легалізований статус, мають доступ до державної системи освіти, і однакові права з громадянами певних країн. Діти віком до 18 років мають право на безкоштовне навчання в школі та дитячому садку, а також відвідування мовних курсів. Також отримують сімейні преференції та соціальну допомогу, студенти вищих навчальних закладів матимуть можливість продовжити навчання в університетах.

Альтернативою у допомозі при пошуку роботи для громадян України в ЄС, є Фонд талантів ЄС – пілотний (випробувальний) проект, ініційований Європейською Комісією, призначений для осіб яким надано статус тимчасового захисту в країнах-членах ЄС

https://msp.gov.ua/press-center/news/onlayn-instrument-poshuku-roboty-dlya-hromadyan-ukrayiny-yaki-perebuvayut-na-terytoriyi-derzhav-chleniv-yes-yak-tymchasovo-peremishcheni-osoby

Він слугує додатковим інструментом для національних служб зайнятості при посередництві на ринку праці з метою працевлаштування осіб під тимчасовим захистом. У рамках пілотного проекту розроблено застосунок (додаток), який дає змогу розмістити та оприлюднити резюме на порталі EURES та зв'язуватися з роботодавцями на території країн-членів ЄС. Застосунок доступний на порталі EURES. Фонд талантів ЄС призначений для успішнішої інтеграції користувачів тимчасового захисту на ринок праці в країні, у котрій особі надано статус тимчасового захисту. Ви можете скористатися тимчасовим захистом лише в одній країні-члені ЄС одночасно, тобто в країні-члені, яка зареєструвала вас як користувача статусу тимчасового захисту та видала відповідний дозвіл на проживання.

https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2022/11/viprobuvalnii-fond-talantiv-eseu-talent-pool-pilot-zapitannya-i-vidpovidi2.pdf

https://eures.europa.eu/system/files/2022-10/EU%20Talent%20Pool%20Pilot%20-%20Q%26A%20-%20UA.pdf

2.4. Порядок оформлення пенсій за межами України

За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, зафіксована кількість біженців з України на території Європи станом на 17.04.2025 склала 6 357 600 осіб. Найбільша кількість українців, що скористались тимчасовим захистом, перебувають наразі в Республіці Польща (1 927 370 осіб), в Чеській Республіці (645 585 осіб), Республіці Болгарія (205 480 осіб), Республіці Румунія (196 325 осіб) та Словацькій Республіці (165 470 осіб). Багато хто з цих людей є особами похилого віку, що є одними з найвразливіших верст населення.

Право на соціальний захист, зокрема на пенсійне забезпечення, покликане гарантувати збереження гідного рівня життя після завершення трудової діяльності та соціальну стабільність. В зв’язку з міграцією, викликаною збройною агресією Російської Федерації проти України, актуальним залишаються питання оформлення пенсії громадянами України, що тимчасово або постійно перебувають на території іноземних держав та мають змішаний трудовий стаж, тобто стаж набутий як на території України, так і на території тимчасового перебування.

1. Щодо виплати раніше призначеної пенсії громадянам України які тимчасово перебувають на території іноземної держави в зв’язку з військовою агресією Російської Федерації проти України

Так, відповідно до норм Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо врегулювання питання обчислення страхового стажу та пенсійного забезпечення” від 25.04.2024 №3674-IX (набув чинності 23.06.2024), Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» доповнено статтею 47-1 такого змісту: “Виплата пенсії особам, які тимчасово проживають за межами України, здійснюється на поточні рахунки, відкриті в установах банків, розташованих на території України, за умови проходження особою фізичної ідентифікації до 31 грудня кожного календарного року. Порядок виплати пенсії на час тимчасового проживання за кордоном встановлюється Кабінетом Міністрів України”.

Згідно зі змінами, внесеними Законом №3674-IX до ст. 49 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», виплата пенсії за рішенням територіальних органів Пенсійного фонду або за рішенням суду припиняється: 2-1) за заявою пенсіонера про припинення виплати пенсії у зв'язку з тимчасовим проживанням за кордоном; 3) у разі смерті пенсіонера, визнання його безвісно відсутнім або оголошення померлим у встановленому законом порядку; 3-1) у разі надання пенсіонеру статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин, відповідно до Закону України "Про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин"; 4-1) у разі непроходження фізичної ідентифікації у випадках, передбачених законодавством (п. п. 2-1, 3, 3-1, 4-1 ч. 1 ст. 49 Закону №1058-IV).

Відповідно до п. 1 Порядку виплати пенсій (щомісячного довічного грошового утримання) та здійснення страхових виплат за страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності особам, які тимчасово проживають за межами України, або проживають на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, або виїхали з тимчасово окупованих Російською Федерацією територій України та проживають на підконтрольній Україні території, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2025 №299 (набув чинності – 20.03.2025) (далі – Порядок №299), цей Порядок визначає механізм виплати пенсій (щомісячного довічного грошового утримання) та здійснення страхових виплат за страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності (далі - страхові виплати), особам які: тимчасово проживають за межами України; проживають на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, включених до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Мінреінтеграції, для яких не визначена дата завершення тимчасової окупації (далі - тимчасово окуповані Російською Федерацією території України); які виїхали з тимчасово окупованих Російською Федерацією територій України та проживають на підконтрольній Україні території.

Дія цього Порядку не поширюється на громадян України, які тимчасово проживають за межами України і яким пенсія або страхові виплати виплачуються на умовах міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У цьому Порядку під терміном «особи, які тимчасово проживають за межами України» розуміються громадяни України, які перебувають за межами України не менше ніж 183 дні (включаючи дні від'їзду та приїзду) протягом календарного року або отримали тимчасовий захист чи статус біженця за межами України у зв'язку з агресією Російської Федерації та не оформляли документів для постійного проживання за кордоном згідно із статтею 4 Закону України «Про порядок виїзду з України і в'їзду в Україну громадян України» [...] (п. 2 Порядку №299).

Одержувачам, які тимчасово проживають за межами України, і тим, які проживають на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, виплата пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат здійснюється за умови проходження особою фізичної ідентифікації до 31 грудня кожного календарного року.

Фізична ідентифікація одержувачів як процедура встановлення ідентифікаційних даних особи із документів, створених на матеріальних носіях, та/або електронних даних, у результаті виконання якої забезпечується однозначне встановлення фізичної особи, здійснюється органами Пенсійного фонду України або установою уповноваженого банку, в якій особа отримує пенсію (щомісячне довічне грошове утримання), страхові виплати.

До фізичної ідентифікації прирівнюється:

• авторизація в особистому електронному кабінеті на веб-порталі електронних послуг Пенсійного фонду України за допомогою віддаленого кваліфікованого електронного підпису "Дія. Підпис" ("Дія ID"), створеного за допомогою мобільного додатка Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Дія);

• ідентифікація особи за допомогою відеоконференцзв'язку, проведеного територіальним органом Пенсійного фонду України із дотриманням вимог законодавства у сфері електронних довірчих послуг, під час сеансу якого пред'являються документи, що посвідчують особу, відповідно до порядку, встановленого правлінням Пенсійного фонду України за погодженням із Мінсоцполітики та Мінцифри. Для підготовки даних для процедур ідентифікації особи за допомогою відеоконференцзв'язку та узагальнення їх результатів можуть використовуватись інформаційні технології із застосуванням складних комплексних завдань, системи наукових методів досліджень і алгоритмів обробки інформації, отриманих або самостійно створених під час роботи (елементи штучного інтелекту);

• посвідчення в установленому порядку за зверненням одержувача, який тимчасово проживає за кордоном, відповідною закордонною дипломатичною установою України факту, що особа є живою. Форми заяв щодо підтвердження про знаходження особи в живих відповідно до країни перебування містяться на сайті Пенсійного фонду України
https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/pensiyi-za-kordonom/formi-ta-zrazki-dokumentiv-viplata-pe-mizhnarodne-spivrobitnitstvo/

Документ про посвідчення факту, що фізична особа є живою, разом із письмовою заявою особи про продовження виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат, складеною в довільній формі, надсилається рекомендованим поштовим відправленням або поштовим відправленням з оголошеною цінністю територіальному органу Пенсійного фонду України за місцем її перебування на обліку. Заява про продовження виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат разом із сканованою копією документа про посвідчення факту, що фізична особа є живою, яка відповідає оригіналу документа і придатна для сприйняття її змісту (повинна містити чітке зображення повного складу тексту документа та його реквізитів), може бути подана через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України із використанням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису.

Установи уповноважених банків щомісяця до 25 числа в електронній формі з використанням кваліфікованого електронного підпису через захищені канали зв'язку надсилають згідно з протоколами обміну інформацією Пенсійному фонду України інформацію про одержувачів, які пройшли фізичну ідентифікацію, та дату її проведення відповідно до абзацу другого цього пункту (п. 6 Порядку №299).

У разі відсутності в територіальних органах Пенсійного фонду України інформації про проходження фізичної ідентифікації станом на 31 грудня календарного року одержувачами, які тимчасово проживають за межами України або які проживають на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України, з 1 січня року, наступного за календарним роком, у якому особа зобов'язана пройти ідентифікацію, виплата пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) припиняється відповідно до пункту 4-1 частини першої статті 49 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», а страхові виплати припиняються відповідно до пункту 8 частини першої статті 40 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (абз. 1 п. 7 Порядку №299).

Поновлення виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) особам, виплату пенсії (щомісячного довічного грошового утримання) здійснюється за рішенням територіального органу Пенсійного фонду України після проходження фізичної ідентифікації протягом року з дати припинення виплати; за заявами про поновлення пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат, що надійшли до Пенсійного фонду України, зокрема поданими з використанням віддаленого кваліфікованого електронного підпису “Дія.Підпис” (“Дія ID”), створеного за допомогою мобільного додатка Єдиного державного вебпорталу електронних послуг (Дія), або через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України, у разі встановлення органами Пенсійного фонду України особи отримувача у режимі відеоконференцзв'язку із дотриманням вимог законодавства у сфері електронних довірчих послуг, під час якого пред'являються документи, що посвідчують особу.

Одержувачі, які тимчасово проживають за межами України або отримали тимчасовий захист або статус біженця, заяву про поновлення виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат можуть надіслати поштою в порядку, передбаченому абзацом восьмим пункту 6 цього Порядку (абз. абз 1-3, 5 п. 8 Порядку №299).

Разом з тим, згідно абз. 2 п. 4 Порядку виплати пенсій та грошової допомоги через поточні рахунки в банках, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30.08.1999 №1596 (в редакції від 20.03.2025) (далі – Порядок №1596), виплата пенсій особам, які тимчасово проживають за кордоном, здійснюється на поточні рахунки, відкриті в установах уповноважених банків, розташованих на території України.

Заява про виплату пенсії або грошової допомоги (додаток 1) або заява про виплату пенсії або грошової допомоги з відкриттям рахунка (додаток 4) подається одержувачем особисто до органу Пенсійного фонду України або органу соціального захисту населення за зазначеним у заяві місцем фактичного проживання одержувача в населеному пункті в межах України.

Заява про виплату пенсії або грошової допомоги може прийматися органом Пенсійного фонду України або органом соціального захисту населення через установи уповноваженого банку, зокрема, в електронній формі з накладенням кваліфікованого електронного підпису або удосконаленого електронного підпису, що базується на кваліфікованому сертифікаті електронного підпису відповідно до вимог Закону України “Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги”, одержувача та уповноваженого працівника банку.

Заява про виплату пенсії може подаватися до органу Пенсійного фонду України в електронній формі через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України з використанням засобів електронної ідентифікації з високим або середнім рівнем довіри відповідно до вимог Законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» і «Про електронну ідентифікацію та електронні довірчі послуги» (абз. абз. 1, 2, 8 п. 10 Порядку №1596).

Згідно роз'яснень головного управління Пенсійного фонду України в Одеській області від 28.03.2024 (https://www.pfu.gov.ua/od/300965-sproshhennya-vyplaty-pensij-osobam-yaki-tymchasovo-prozhyvayut-za-kordonom/) пенсіонер зможе подавати заяву про зміну способу виплати пенсії або грошової допомоги через установи уповноважених банків в електронній формі з використанням засобів кваліфікованого електронного підпису (КЕП) разом з віддаленим відкриттям поточного рахунку без необхідності особистого відвідування банку; пенсіонер може відновити без приїзду до України виплату пенсії, яка була припинена в період воєнного стану, шляхом надсилання відповідної заяви поштою. До заяви про поновлення пенсії особам, які тимчасово проживають за кордоном, необхідно додати копії документів про отримання тимчасового захисту або статусу біженця та реєстрацію їх місця тимчасового проживання за кордоном (з перекладом), засвідчені дипломатичним представництвом або консульською установою України чи нотаріально.

При необхідності змін банківських реквізитів для виплати пенсії це можна також зробити онлайн. Покрокова інструкція міститься на офіційному сайті Пенсійного фонду України

https://www.pfu.gov.ua/2165403-yak-zminyty-bankivski-rekvizyty-dlya-vyplaty-pensiyi-onlajn/

Таким чином, перебуваючи за кордоном, громадянин України має право на продовження отримання пенсії від держави постійного місця проживання (України), для цього йому потрібно:

• пройти фізичну ідентифікацію до 31 грудня кожного календарного року;

• звернутись з письмовою заявою особи про продовження виплати пенсії (щомісячного довічного грошового утримання), страхових виплат (всі документи можуть бути подані через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду України);

• (в разі припинення виплати пенсії) направити рекомендованим поштовим відправленням або поштовим відправленням з оголошеною цінністю територіальному органу Пенсійного фонду України за місцем перебування на обліку заяву про поновлення пенсії особам, які тимчасово проживають за кордоном.

2. Щодо умов призначення пенсії на підставі міжнародних договорів в сфері пенсійного забезпечення для громадян України, які перебувають за її межами

Згідно пункту 4 статті 12 Розділу II Європейської соціальної хартії (переглянутої) (ратифікована Україною 14.09.2006) (до цього пункту Україна доєдналася лише в 2017 році), з метою забезпечення ефективного здійснення права на соціальне забезпечення Сторони зобов'язуються: вживати заходів шляхом укладання відповідних двосторонніх і багатосторонніх угод або в інший спосіб і відповідно до умов, визначених у таких угодах, для забезпечення:

a) рівності між їхніми власними громадянами та громадянами інших Сторін у тому, що стосується прав на соціальне забезпечення, включаючи збереження пільг, які надаються законодавством про соціальне забезпечення, незалежно від пересування захищених осіб по територіях держав Сторін;

b) надання, збереження та поновлення прав на соціальне забезпечення такими засобами, як сумарний залік періодів страхування або роботи, що були здійснені за законодавством кожної зі Сторін.

При цьому, відповідно до національного законодавства, а саме до ч. 4 ст. 8 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (далі – Закон №1058-IV), іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають право на отримання пенсійних виплат і соціальних послуг із системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування нарівні з громадянами України на умовах та в порядку, передбачених цим Законом, якщо інше не передбачено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Міжнародні договори (угоди) щодо співробітництва в галузі пенсійного забезпечення поділяються на дві категорії:

• за територіальним принципом пенсійного забезпечення – трудовий стаж, набутий на території будь-якої Сторони угоди, враховується тією державою, в якій проживає особа на час виходу на пенсію. Стаж враховується на підставі даних трудової книжки та інших документів про стаж, виданих уповноваженими органами держави. Такого типу угоди Україною укладені з Азербайджанською Республікою, Республікою Грузія та Республікою Молдова. Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь була денонсована 29.05.2023, а відповідна Угода з Урядом Російської Федерації припинила свою дію 24.06.2023;

• за пропорційним принципом пенсійного забезпечення – кожна країна призначає пенсійні виплати на підставі свого національного законодавства і виключно відповідно до страхового стажу, набутого на її території. Такого типу угоди Україною укладені з Естонською Республікою, Латвійською Республікою, Литовською Республікою, Королівством Іспанія, Португальською Республікою, Республікою Польща, Словацькою Республікою, Чеською Республікою та Республікою Болгарія.

Згідно ч. 1 ст. 24-1 Закону №1058-IV (Закон доповнено новою статтею 23.06.2024), періоди трудової діяльності за межами України зараховуються до страхового стажу, у тому числі на пільгових умовах, особам, які проживають в Україні, якщо це передбачено цим Законом або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

У разі відсутності необхідного страхового стажу, передбаченого частинами першою-третьою статті 26 цього Закону, для визначення права на призначення пенсії за віком включаються періоди роботи особи в іншій державі (за наявності) у календарному обчисленні, за умови зарахування таких періодів роботи до страхового стажу (стажу роботи) згідно із законодавством відповідної держави. Порядок підтвердження та зарахування таких періодів роботи до страхового стажу (стажу роботи) встановлюється Кабінетом Міністрів України (ст. 26-1 Закону №1058-IV в редакції від 23.06.2024). NB! Наразі Порядок знаходиться на стадії розробки.

Розглянемо докладніше деякі з угод про міжнародне співробітництво в галузі пенсійного забезпечення:

Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення (дата підписання – 09.01.1995, дата ратифікації – 22.11.1995, дата набрання чинності – 22.12.1995)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268_513#Text). Стаття 3: при визначенні права на пенсію, зокрема на пільгових умовах і за вислугу років, враховується трудовий стаж, набутий на території України (і) або Республіки Грузія, а також трудовий стаж, що визнається на території будь-якої зі Сторін; Стаття 4: потрібні для пенсійного забезпечення документи, видані у встановленому порядку на території однієї Сторони, приймаються без легалізації на території другої Сторони;

Стаття 6: при переселенні пенсіонера з території однієї Сторони на територію другої Сторони виплата пенсії за попереднім місцем проживання припиняється з першого числа місяця, наступного за місяцем переселення, якщо пенсія того ж виду передбачена законодавством Сторони за новим місцем проживання. У разі, коли призначення пенсії даного виду не передбачене законодавством Сторони за новим місцем проживання пенсіонера, виплату пенсії продовжує та Сторона, звідки прибув пенсіонер; Стаття 9: пенсійне забезпечення на території Сторін колишніх військовослужбовців Збройних Сил, державної безпеки, військовослужбовців внутрішніх військ, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, інших військових формувань і членів їхніх сімей регулюється спеціальними угодами;

Угода між Урядом України і Урядом Республіки Молдова про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення (дата підписання – 29.08.1995, дата ратифікації – 29.10.1996, дата набрання чинності – 19.11.1996)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/498_637#Text). Стаття 2: ця Угода поширюється на державне пенсійне забезпечення громадян, яке встановлене або буде встановлене законодавством кожної з держав. Під пенсійним забезпеченням в цій Угоді маються на увазі всі види державних пенсій, які призначаються громадянам у відповідності із законодавством України або законодавством Республіки Молдова; Стаття 3: пенсійне забезпечення військовослужбовців Збройних Сил, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ, державної безпеки і членів їх сімей регулюється окремими угодами; Стаття 8: при призначенні пенсії, в тому числі пенсії на пільгових умовах та за вислугу років, обчислення трудового (страхового) стажу, накопиченого у відповідності із законодавством України і законодавством Республіки Молдова, в тому числі і до вступу в дію цієї Угоди, а також на території держав, які входили до складу колишнього СРСР до 1 січня 1992 року, проводиться по законодавству держави, яка призначає пенсію; Стаття 9: для громадян однієї держави, які переселились на територію іншої держави і працювали після переселення, розмір пенсії обчислюється із заробітку (прибутку) після переселення, при умові дотримання мінімально потрібного періоду праці для обчислення заробітної плати при призначенні пенсії по законодавству держави переселення.

Для громадян однієї держави, які після переселення на територію іншої держави не працювали, або не відповідають умовам частини 1 цієї статті, розмір пенсії обчислюється із середньої зарплати працівника відповідної професії і кваліфікації, який зайнятий аналогічною діяльністю на час призначення пенсії тією державою, на територію якої переселились. У разі неможливості визначення середнього заробітку у вищенаведеному порядку розмір пенсії обчислюється із середньої заробітної плати , яка склалась на час призначення пенсії на території тієї держави, куди переселився громадянин; Стаття 15: необхідні для пенсійного забезпечення документи, які видані у встановленому порядку на території України і на території Республіки Молдова, в тому числі і до вступу в силу цієї Угоди, а також на території держав, які входили до складу колишнього СРСР до 01.01.1992, приймаються без легалізації;

Угода між Україною та Естонською Республікою у сфері соціального забезпечення (дата підписання – 05.10.2010, дата ратифікації – 02.11.2011, дата набрання чинності – 01.02.2012)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/233_040#Text) Стаття 2: ця Угода застосовується до такого законодавства: 1) в Україні – законодавство, яке регулює: (I) загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [...]; 2) в Естонській Республіці – законодавство, яке регулює: (I) державне пенсійне страхування [...]; Стаття 5: якщо цією Угодою не передбачено інше, то за один і той самий період страхового стажу не надається і не зберігається право на отримання особою декількох однотипних пенсій, відшкодування, допомоги; Стаття 6: якщо право на пенсію виникає на підставі законодавства однієї Сторони без урахування страхового стажу, набутого на підставі законодавства іншої Сторони, то відповідна Сторона призначає пенсію тільки за страховий стаж, набутий на підставі свого законодавства, незалежно від проживання на території однієї із Сторін. Якщо право на пенсію виникає в результаті підсумовування страхового стажу, то при призначенні пенсії враховується страховий стаж, набутий відповідно до законодавства кожної із Сторін, за умови, що інша Сторона не виплачує пенсію за той самий страховий стаж. Кожна із Сторін нараховує і виплачує пенсію на підставі фактичного страхового стажу, набутого на її території, якщо цією Угодою не передбачено інше. Якщо право на пенсію виникає на підставі спеціального закону та/або у зв'язку із здійсненням трудової діяльності у певній професії або у певних умовах, то пенсію на цій підставі призначає і виплачує тільки та Сторона, на території якої виникло право на пенсію, і тільки згідно із своїм законодавством. Періоди трудової діяльності у певній професії або у певних умовах, набуті згідно із законодавством Сторін, не підсумовуються. Якщо згідно із вищезазначеним законодавством будь-якої із Сторін право на пенсію не виникає, то при призначенні пенсії ці періоди враховуються на загальних підставах. Якщо загальна тривалість страхового стажу, набутого відповідно до законодавства однієї із Сторін, не перевищує одного року, то при призначенні і виплаті пенсії цей стаж враховує компетентна установа іншої Сторони, при цьому доход (заробіток) за цей період не враховується. Якщо пенсіонер після набрання чинності цією Угодою переїжджає на проживання з території однієї Сторони на територію іншої Сторони, то призначену пенсію продовжує виплачувати Сторона, яка її призначила. Особі, яка отримує пенсію за віком або по інвалідності від однієї Сторони, не призначається пенсія у зв'язку із втратою годувальника відповідно до законодавства іншої Сторони або народна пенсія Естонської Республіки. Виплата призначеної однією Стороною пенсії у зв'язку із втратою годувальника припиняється, якщо інша Сторона призначає пенсію за віком або по інвалідності. Виплата призначеної Естонською Республікою народної пенсії припиняється, якщо інша Сторона призначає пенсію відповідно до свого законодавства. При призначенні пенсії компетентні установи кожної із Сторін обчислюють страховий стаж та доходи тільки відповідно до свого законодавства;

Договір між Україною та Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення (дата підписання – 26.02.1998, дата ратифікації – 19.03.1999, дата набрання чинності – 11.06.1999)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/428_010#Text) Стаття 3: цей Договір поширюється на вказані нижче сфери соціального забезпечення, які регулюються законодавством: 1.1. В Україні: [...] 4) пенсії по інвалідності; 5) пенсії за віком; 6) пенсії за вислугу років; 7) пенсії в разі втрати годувальника [...] 1.2. В Латвійській Республіці: [...] 4) пенсії по інвалідності; 5) пенсії за віком; 6) пенсії за вислугу років; 7) пенсії в разі втрати годувальника [...] 1.3. Цей Договір поширюється також на внески соціального страхування. Стаття 4: сторони надають на своїй території постійно проживаючим або працюючим громадянам іншої Сторони, а також членам їх сімей, незалежно від їх громадянства, однакові права зі своїми громадянами, як стосовно поширення на них законодавства, так і стосовно прав на соціальне забезпечення.

Пункт 1 цієї статті не розповсюджується на порядок обчислення страхового стажу, набутого до 1 січня 1991 року, громадянам Латвійської Республіки, репатріантам, членам їх сімей і нащадкам; Стаття 5: законодавство Сторін, яке обмежує виплату пенсій і допомог лише з причини проживання особи за межами території Сторони, не поширюється на осіб, які постійно проживають на території іншої Договірної Сторони; Стаття 16: для встановлення права на пенсію, зумовлену накопиченням періодів страхування, в цілях підсумовування періодів зараховуються періоди страхування, накопичені згідно із законодавством обох Сторін за умови, що вони не збігаються повністю або частково у часі. При призначенні пенсій, зумовлених наявністю періодів роботи за певною професією або на певній роботі, зараховуються тільки періоди, накопичені згідно із законодавством обох Сторін у відповідній системі, професії або роботі. Якщо підсумовані таким чином періоди не відповідають умовам, які дають право на зазначені пенсії згідно із законодавством обох Сторін, то ці періоди зараховуються для призначення пенсій на загальних підставах. Трудовий стаж (періоди) і прирівняні до них періоди, набуті на території України або Латвійської Республіки до 1 січня 1991 року особами, які проживають на території обох Сторін, складає страховий стаж, незалежно від сплати внесків соціального страхування, і враховується при призначенні і нарахуванні пенсії на території обох Сторін за умови, що одна із Сторін вже не здійснює виплату пенсій за вказані періоди; Стаття 17: якщо право на пенсію згідно із законодавством Сторін виникає тільки в результаті підсумовування періодів страхування, набутих згідно із законодавством обох Сторін, розмір пенсії кожна Сторона обчислює і виплачує відповідно до страхового стажу, набутого на її території; Стаття 18: у тих випадках, коли загальний розмір пенсії, яку отримує особа, не досягає визначеного законодавством Сторони проживання мінімального розміру, за виплату різниці, що гарантує вказаний мінімум, відповідальною є Сторона проживання; Стаття 19: для встановлення права на отримання державної допомоги соціального забезпечення Латвійської Республіки тим громадянам України, які безперервно прожили в Латвійській Республіці останні 12 місяців, в загальний 60-ти місячний період постійного проживання зараховуються періоди проживання в Україні;

Договір між Україною та Литовською Республікою про соціальне забезпечення (дата підписання – 23.04.2001, дата ратифікації – 10.01.2002, дата набрання чинності – 08.02.2002, зміни до Договору – 08.12.2017) (https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440_022#Text). Стаття 2: цей Договір поширюється на передбачені законодавством кожної із Сторін нижчеперераховані види соціального забезпечення: в Україні – 1) пенсії за віком; 2) пенсії по інвалідності; 3) пенсії за вислугу років; 4) пенсії у разі втрати годувальника; 5) пенсії та відшкодування шкоди, завданої працівнику внаслідок трудового каліцтва, професійного захворювання, та у випадку його смерті з цих причин; [...] У Литовській Республіці – 1) пенсії по інвалідності; 2) пенсії по старості; 3) пенсії за вислугу років; 4) пенсії вдовам (удівцям) та пенсії сиротам [...]; Стаття 3: цей Договір регламентує соціальне забезпечення осіб, що проживають на території однієї із Сторін, на яких поширювалось чи поширюється законодавство однієї або обох Сторін. Цей Договір не поширюється на військовослужбовців збройних сил, осіб начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ, державної безпеки; Стаття 5: право на призначення пенсій та допомог особа набуває згідно з цим Договором та відповідно до законодавства тієї Сторони, на території якої набутий страховий (трудовий) стаж, що надає право на призначення пенсії та допомоги. Якщо цим Договором не передбачено інше, не може бути відмовлено у призначенні пенсії та допомоги, а також відшкодуванні шкоди, на які в особи виникає право відповідно до законодавства однієї Сторони, а призначені не підлягають зменшенню, призупиненню або припиненню їх виплати з тієї причини, що ця особа проживає на території іншої Сторони [...]; Стаття 13: при встановленні права на пенсію, зумовлену накопиченням страхового (трудового) стажу, компетентна установа однієї Сторони, з метою сумування стажу, враховує періоди страхування, накопичені відповідно до законодавства другої Сторони, за умови, що цей стаж не співпадає повністю або частково в часі. Якщо законодавство однієї Сторони зумовлює призначення пенсій за стаж, накопичений у відповідній професії або на відповідній роботі, то при призначенні таких пенсій зараховуються періоди, накопичені на підставі законодавства іншої Сторони у тій же професії, або на тій же роботі. Якщо підсумовані таким чином періоди не відповідають умовам, що дають право на зазначені пенсії, то ці періоди зараховуються для призначення пенсій на загальних підставах;

Стаття 15: у випадку застосування положень статті 13 цього Договору компетентна установа кожної із Сторін вираховує розмір пенсії та виплачує її тільки за страховий (трудовий) стаж, накопичений згідно із застосовуваним цією компетентною установою законодавством; Стаття 28: [...] документи, які на території однієї Сторони були видані та засвідчені гербовою печаткою в установленому порядку відповідними державними органами, будуть дійсними на території іншої Сторони без легалізації;

Угода між Україною і Королівством Іспанія про соціальне забезпечення громадян (дата підписання – 07.10.1996, дата ратифікації – 17.12.1997, дата набрання чинності – 27.03.1998)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/724_005#Text). Стаття 2: ця Угода застосовується: А. В Україні: у законодавстві щодо соціального забезпечення населення про: а) пенсії за віком, по інвалідності та в разі втрати годувальника; [...] е) соціальні пенсії. Б. В Іспанії: у законодавстві щодо системи соціального забезпечення про: [...] б) допомогу по інвалідності, за віком, в разі смерті та в разі втрати годувальника; [...]; Стаття 10: працівник, який постійно або тимчасово підпадав під дію законодавства тієї чи іншої Договірної Сторони, матиме право на допомогу, яка регулюється цією главою на таких умовах: Компетентні органи кожної Договірної Сторони визначають право на допомогу та обчислюють її, враховуючи тільки трудовий чи страховий стаж, який був набутий під час поширення на працівника дії законодавства цієї Сторони. Так само Компетентні органи кожної Договірної Сторони визначають право на допомогу, додаючи до свого трудового чи страхового стажу трудовий чи страховий стаж, набутий згідно із законодавством іншої Договірної Сторони. Після визначення стажу, який дає право на отримання допомоги, розмір виплат розраховується згідно з наступними правилами: а) розмір допомоги, на яку заінтересована особа має право, визначається за умови, що сумарний стаж був набутий відповідно до власного законодавства (теоретична пенсія); б) розмір допомоги встановлюватиметься із застосуванням до теоретичної пенсії, розрахованої відповідно до її законодавства, тієї пропорції, яка існує між трудовим чи страховим стажем, набутим відповідно до законодавства Договірної Сторони, до якої належить орган, що нараховує допомогу, та загальним трудовим чи страховим стажем, набутим під час дії законодавства обох Договірних Сторін (пропорційна пенсія);

в) коли законодавство однієї з Договірних Сторін вимагає максимального трудового чи страхового стажу для призначення повної допомоги, Компетентні органи цієї Договірної Сторони беруть до уваги, з метою визначення загального стажу, лише той трудовий чи страховий стаж, який був набутий на території іншої Договірної Сторони і є необхідним для визнання права на отримання вищезгаданої допомоги. Згідно з правом на допомогу, встановленим у попередніх пунктах 1 і 2, Компетентні органи кожної Договірної Сторони визнаватимуть та виплачуватимуть допомогу, яка буде найбільш прийнятна для заінтересованої особи, незалежно від рішення, прийнятого Компетентним органом іншої Договірної Сторони. Коли загальний розмір допомоги, призначеної обома Договірними Сторонами, є меншим за мінімальний розмір, передбачений для цього виду допомоги законодавством тієї Договірної Сторони, де проживає заінтересована особа, ця Договірна Сторона визначить та сплатить доплату, щоб гарантувати встановлений мінімум згідно із своїм законодавством [...]; Стаття 18: [...] всі адміністративні акти і документи, які видаватимуться з метою реалізації цієї Угоди, не потребують легалізації і легітимізації;

Угода між Україною та Республікою Польща про соціальне забезпечення (підписано – 18.05.2012, ратифіковано – 05.09.2013)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/616_161#Text). Стаття 2: ця Угода застосовується: стосовно України – до законодавства щодо загальнообов'язкового державного соціального страхування, що стосується: [...] 4) пенсії за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, за вислугу років відповідно до законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; [...] (2) стосовно Республіки Польща – до законодавства щодо обов'язкового страхування та таких видів допомоги по соціальному забезпеченню: [...] 3) пенсій, допомоги у випадку непрацездатності та сімейних рент; [...]. Стосовно України ця Угода не застосовується до спеціальних схем пенсійного забезпечення військовослужбовців та інших осіб, пенсійне забезпечення яких здійснюється на умовах, відмінних від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

Стаття 12: якщо законодавство однієї Договірної Сторони ставить в залежність набуття, збереження або поновлення права на пенсію від набуття страхового стажу, то компетентна установа цієї Договірної Сторони враховує, у необхідному обсязі, страховий стаж, набутий відповідно до законодавства іншої Договірної Сторони так, ніби цей страховий стаж набутий відповідно до законодавства, яке вона застосовує, за умови, що цей стаж не співпадає. Якщо законодавство однієї Договірної Сторони ставить в залежність отримання права на пенсію від набуття страхового стажу у професії, на яку поширюється страхування, що функціонує в спеціальній системі, або від виконання певної трудової діяльності, то страховий стаж, набутий в цій професії або при виконанні такої трудової діяльності відповідно до законодавства іншої Договірної Сторони, підсумовується при призначенні пенсії. Якщо, після підсумовування, відповідно до пункту 1, застрахована особа не набуває права на пенсію, компетентна установа Договірної Сторони враховує страховий стаж, набутий в третій державі, з якою обидві Договірні Сторони зв'язані міжнародною угодою, яка передбачає підсумовування страхового стажу; Стаття 13: якщо страховий стаж, набутий відповідно до законодавства однієї Договірної Сторони менший ніж 12 місяців і на підставі цього стажу зацікавлена особа не набуває права на пенсію відповідно до цього законодавства, то компетентна установа цієї Договірної Сторони не призначає пенсію. Не порушуючи положення пункту 1, страховий стаж менший ніж 12 місяців, набутий відповідно до законодавства кожної із Договірних Сторін, враховуються компетентною установою тієї Договірної Сторони, в якій при підсумовуванні цього стажу виникає право на пенсію; Стаття 15: якщо відповідно до законодавства однієї із Договірних Сторін, існує право на пенсію без врахування страхового стажу, набутого відповідно до законодавства іншої Договірної Сторони, компетентна установа визначає право на цю допомогу та її розмір виключно на підставі страхового стажу, набутого згідно із законодавством, яке вона застосовує; Стаття 16: якщо відповідно до законодавства однієї із Договірних Сторін, право на пенсію виникає після застосування положень статті 12 цієї Угоди, компетентна установа цієї Договірної Сторони призначає пенсію у такий спосіб: 1) підраховує теоретичний розмір пенсії, належний у випадку, якщо б весь страховий стаж був набутий відповідно до чинного законодавства;

2) для визначення теоретичного розміру пенсії, про яку йдеться у пункті 1, при встановленні бази розрахунку, враховується лише заробітна плата, отримана відповідно до законодавства, що застосовується компетентною установою, а також внески, сплачені відповідно до цього законодавства; 3) на основі теоретичного розміру, про який йдеться у пункті 1, компетентна установа визначає дійсний розмір пенсії, на підставі пропорції страхового стажу, набутого відповідно до законодавства, яке застосовує компетентна установа, що призначає пенсію, до суми загального набутого страхового стажу;

Угода між Україною та Португальською Республікою про соціальне забезпечення (дата підписання – 07.07.2009, дата ратифікації – 21.12.2011, дата набрання чинності – 01.03.2012)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/620_024#Text). Стаття 4: ця Угода застосовується: a) стосовно України: I) до законодавства із соціального страхування, яке стосується [...] пенсії за віком, по інвалідності, у зв'язку з утратою годувальника, за вислугу років згідно із законодавством про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [...] b) стосовно Португальської Республіки: I) для системи соціального забезпечення – до законодавства стосовно схем соціального забезпечення, що застосовуються до більшості працюючих за наймом і самозайнятих осіб, та схем добровільної участі системи страхування стосовно призначеної допомоги – у разі хвороби, материнства, батьківства й усиновлення (удочеріння), професійних захворювань, безробіття, інвалідності, досягнення певного віку та смерті [...]. Ця Угода не застосовується до соціальної допомоги та, з урахуванням положень пункту 8 статті 9: a) в Україні – до пенсій, які встановлюються згідно з особливими законами та фінансуються за рахунок коштів Державного бюджету України; b) у Португальській Республіці – до спеціальних схем для державних службовців та осіб, прирівняних до них; Стаття 15: якщо працівник безперервно чи з перервою підпадав під дію законодавства обох Договірних Держав, страховий стаж, набутий за законодавством кожної з Договірних Держав, ураховується, у разі необхідності, іншою Договірною Державою для набуття, збереження або відновлення права на пенсію, передбачену цією частиною, так, ніби цей стаж набуто за її законодавством за умови, що вони не перекривають один одного.

Якщо законодавство однієї Договірної Держави обумовлює надання певних видів пенсії страховим стажем, набутим у певній професії або діяльності, що підпадає під особливий режим соціального страхування, то стаж, набутий в іншій Договірній Державі, ураховується лише в разі, якщо його набуто за відповідним особливим режимом або, за його відсутності, у такій саме професії або діяльності. Якщо, з урахуванням стажу, набутого згідно з пунктом 2, певна особа не відповідає умовам одержання такої пенсії, цей стаж ураховується для надання пенсії на загальних умовах. Для цілей пункту 1 ураховується страховий стаж, набутий за законодавством Договірної Держави, іншим, ніж згадане у статті 4 за умови, що він розглядається як страховий стаж відповідно до законодавства, якого стосується ця Угода. Якщо, з урахуванням сукупного страхового стажу, набутого за законодавством обох Договірних Держав згідно з положеннями цієї статті, право на пенсію не набувається, ураховується страховий стаж, набутий за законодавством третьої Держави, з якою обидві Договірні Держави зв'язані міжнародними договорами про соціальне забезпечення, де передбачено накопичення стажу; Стаття 16: компетентна інституція кожної з Договірних Держав визначає, чи відповідає певна особа умовам набуття права на пенсію з урахуванням, у разі необхідності, положень статті 15. Якщо певна особа відповідає таким умовам, компетентна інституція розраховує суму пенсії виключно та безпосередньо на основі страхового стажу, набутого за законодавством, яке ця інституція застосовує. Компетентна інституція Договірної Держави, яка надає пенсію згідно з пунктом 2, ураховує виключно доходи, отримані відповідною особою на території цієї Договірної Держави. Якщо загальна тривалість страхового стажу, набутого за законодавством однієї з Договірних Держав, менше одного року і якщо за цим законодавством не було набуто права на пенсію виключно на основі цього стажу, компетентна інституція відповідної Договірної Держави не зобов'язана надавати допомогу за згаданий стаж. Згідно з пунктом 4 зазначений страховий стаж ураховується компетентною інституцією іншої Договірної Держави так, ніби його набуто за її законодавством. Якщо загальна сума пенсії, яку повинні сплатити компетентні інституції обох Договірних Держав, є меншою, ніж мінімальна сума, передбачена законодавством Договірної Держави, на території якої проживає відповідна особа, компетентна інституція цієї Договірної Держави сплачує цій особі за період проживання на її території додаткову суму в розмірі різниці між двома зазначеними сумами;

Договір між Україною та Словацькою Республікою про соціальне забезпечення (дата підписання – 05.12.2000, дата ратифікації – 20.09.2001, дата набрання чинності – 01.01.2002, внесення змін – 11.10.2007)

(https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/703_009#Text). Стаття 2: цей Договір поширюється на здійснення таких видів грошових виплат: А. В Україні відповідно до законодавства про соціальне забезпечення: 1) пенсія за віком; 2) пенсія по інвалідності; 3) пенсія в разі втрати годувальника; 4) пенсія за вислугу років [...]. Б. У Словацькій Республіці відповідно до законодавства про пенсійне забезпечення і страхування на випадок хвороби: 1) пенсія за віком; 2) пенсія по інвалідності; 3) часткова пенсія по інвалідності; 4) пенсія вдові; 5) пенсія за дружиною; 6) сирітська пенсія [...]; Стаття 11: якщо у громадянина виникне право на грошову виплату згідно із законодавством однієї Договірної Сторони навіть без урахування пунктів 1-4 статті 12, Компетентна установа цієї Договірної Сторони призначає допомогу відповідно до страхового стажу, набутого згідно з її законодавством; Стаття 12: якщо право на грошову виплату згідно із статтею 11 не виникає, то страховий стаж, набутий громадянином відповідно до законодавства обох Договірних Сторін і необхідний для виникнення права на грошову виплату, підсумовується, за умови, що він не перекривається. Якщо періоди обчислення страхового стажу, набутого громадянином згідно із законодавством обох Договірних Сторін, перекриваються, то вони зараховуються лише один раз. Зарахування періодів страхового стажу регулюється законодавством тієї Договірної Сторони, де цей стаж був набутий. Обчислення розміру грошової виплати, право на яку виникло відповідно до пункту 1 цієї статті, здійснюється таким чином: а) Компетентна установа однієї Договірної Сторони підраховує повний розмір грошової виплати, враховуючи страховий стаж, набутий відповідно до законодавства обох Договірних Сторін; б) на підставі таким чином обчисленого розміру грошової виплати Компетентна установа призначає грошову виплату в розмірі, що відповідає співвідношенню між страховим стажем, встановленим згідно з власним законодавством, та загальним страховим стажем, набутим згідно із законодавством обох Договірних Сторін. Середній місячний заробіток, необхідний для обчислення розміру грошової виплати згідно із законодавством однієї із Договірних Сторін обчислюється на підставі середньої заробітної плати, отриманої лише на території цієї Договірної Сторони.

Загальний розмір грошової виплати, встановлений згідно із законодавством обох Договірних Сторін, не може бути меншим за мінімальний розмір грошової виплати, передбаченої законодавством тієї Договірної Сторони, на території якої громадянин перебуває. Відповідну різницю до грошової виплати доплачує Компетентна установа тієї Договірної Сторони, на території якої перебуває громадянин. Якщо страховий стаж, який враховується при призначенні грошової виплати відповідно до законодавства однієї Договірної Сторони, не складає в сумі 12 місяців, то грошові виплати відповідно до цього Договору не здійснюються.

Це не стосується того випадку, коли є припущення, що право на грошову виплату виникне і за страховий стаж, менший ніж 12 місяців. Якщо право на грошову виплату відповідно до другого речення цього пункту не виникне, то Компетентна установа іншої Договірної Сторони враховує цей страховий стаж при визначенні розміру грошової виплати; Стаття 24: якщо після набрання чинності цього Договору на територію іншої Договірної Сторони переселиться громадянин, який отримував грошові виплати згідно з Угодою між Союзом Радянських Соціалістичних Республік і Чехословацькою Республікою про соціальне забезпечення, від 2 грудня 1959 року, і увесь страховий стаж був набутий ним на території тієї Договірної Сторони, з якої він переселився, Компетентна установа цієї Договірної Сторони припинить виплати. Компетентна установа іншої Договірної Сторони призначить виплати згідно з власним законодавством. Якщо після набрання чинності цього Договору на територію іншої Договірної Сторони переселиться громадянин, який отримував пенсію згідно з Угодою між Союзом Радянських Соціалістичних Республік і Чехословацькою Республікою про соціальне забезпечення, від 2 грудня 1959 року, і страховий стаж був набутий ним на території обох Договірних Сторін, Компетентні установи обох Договірних Сторін призначать пенсію згідно із статтями 11-13 цього Договору.

Поряд з цим Україна продовжує виконувати зобов'язання за міжнародними договорами укладеними з Румунією (Угода між СРСР і Румунською Народною Республікою про соціальне забезпечення від 24.12.1960) та з Угорщиною (Угода між Союзом РСР і Угорською Народною Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 20.12.1962, набула чинності 12.04.1963). За вказаними Угодами пенсійне забезпечення громадян та членів їх сімей здійснюється за законодавством держави, на території якої вони проживають; виплата здійснюється за рахунок держави яка призначає пенсію (крім випадків, коли законодавством нової країни проживання пенсіонера зазначений вид пенсії не передбачений і лише до набуття права на пенсію за законодавством цієї країни); якщо вид пенсії, яку отримує пенсіонер, не передбачений законодавством держави, куди він переїхав, пенсію продовжує виплачувати Україна; для встановлення права на пенсію, у тому числі на пільгових умовах і за вислугу років, враховується трудовий стаж, набутий на території будь-якої з цих держав, а також на території колишнього СРСР; призначення пенсій громадянам держав-учасників Угоди провадиться за місцем проживання.

Для отримання даних щодо підтвердження страхового стажу, набутого на території інших договірних сторін, громадяни можуть звертатись до органів Пенсійного фонду України, надавши паспорт громадянина України, паспорт громадянина України для виїзду за кордон, ідентифікаційний номер в Україні, номер соціального страхування в країні працевлаштування, документи про стаж в Україні, документи про стаж, набутий на території іноземної держави (при цьому документи про працю за кордоном, видані компетентними установами не потребують додаткової легалізації).

Перебуваючи за кордоном та набувши право на пенсію відповідно до вищезгаданих міжнародних договорів, громадяни України можуть звернутись до компетентних установ країни перебування з заявами про призначення грошових виплат (пенсії) та необхідними документами, які підтверджують особу, легальний статус перебування в країні, страховий стаж, набутий як в Україні, так і на території цієї іноземної держави. Вирішення питання призначення грошових виплат вирішується шляхом офіційного листування між уповноваженими органами договірних сторін та, хоча і має статус невідкладності, на практиці займає багато часу.

Виплата таких пенсій здійснюється щоквартально шляхом переказу на особові рахунки пенсіонерів, відкритих в банках країн проживання, або через компетентний орган договірної держави.

РОЗДІЛ 3. ЗАКОНОДАВСТВО КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ПРАВ УКРАЇНЦІВ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ ЗІ СТАТУСОМ ТИМЧАСОВОГО ЗАХИСТУ

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ У ЧЕСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Порядок набуття тимчасового захисту в Чехії врегульовано zákonem č. 65/22 Sb. O některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazi vojsk Ruské federace (так званий Lex Ukrajina із змінами). Умови, за яких громадянин ***України може претендувати на набуття такого статусу:***

• перебування станом на 24.02.2022 року на території України;

• відсутність тимчасового захисту / іншої форми міжнародного захисту в іншій державі ЄС;

• відсутність громадянства іншої держави Європейського Союзу чи держави, яка пов'язана із ЄС договором, що надає такій особі право вільного пересування, еквівалентного праву вільного пересування громадянина ЄС.

Надання ТЗ підтверджується візовою вклейкою у паспорті громадянина України для виїзду закордон строком до 31 березня наступного календарного року.

Можливості для громадян України, які отримали ТЗ в Чехії:

• вільний доступ до системи публічного медичного страхування (починаючи з 11.02.2025р. термін безкоштовного медичного страхування складає 90 днів з моменту отримання ТЗ, далі – медичне страхування сплачується роботодавцем чи фізичною особою самостійно). Неповнолітні діти віком до 18 років забезпечуються медичним страхуванням за рахунок держави;

• вільний доступ до ринку праці (можливість працевлаштування за будь якою формою трудового договору, реєстрації підприємницької діяльності);

• вільний доступ до освітньої системи (дитячі садочки, школи, вищі навчальні заклади).

Право на безоплатне використання державного гуманітарного житла в ЧР надається лише 90 днів та виключно за умови оформлення ТЗ в Крайовому центрі допомоги Україні у м. Острава.

Окремо слід розглядати стандартні види перебування в ЧР – робочу / синю карту, возз'єднання родини, тощо. Усі перелічені варіанти унеможливлюють отримання ТЗ.

ДОВГОСТРОКОВЕ ПЕРЕБУВАННЯ

Протягом квітня 2025 року громадяни України з ТЗ мали право виявити інтерес на довгострокове перебування (ZDP) за умови відповідності наступним критеріям:

• перебування в Чехії на підставі ТЗ не менше 2 (двох) років станом на 31.03.2025 р.

• відсутність судимості;

• економічна незалежність від гуманітарної допомоги (період з 1. Жовтня 2024р. по 31. Березня 2025р.);

• достатній рівень доходів за відповідний податковий період (2024 р.) у розмірі 440 000 чеських крон, що підтверджується податковою декларацією, поданою у термін до 2. Травня 2025р. У разі виявлення інтересу домогосподарством (родиною) заявлений розмір доходів збільшується на 110 000 чеських крон на кожну особу;

• самостійне забезпечення житлом;

• дійсний паспорт громадянина України для виїзду закордон на день надання біометричних даних та надання відповідної картки;

• відсутність заборгованості з медичного та соціального страхування;

• при наявності у домогосподарстві (родині) неповнолітньої дитини віком до 14 років – обов'язкове відвідування навчального закладу.

Перевагами можливості отримання ZDP є

• вільний доступ до ринку праці;

• відсутність обов'язку повідомлення про зміну роботодавця та необхідності отримання дозволу на це від Міністерства внутрішніх справ ЧР (як, наприклад, у випадку з робочою картою);

• можливість подання заяви на дозвіл на постійне місце проживання в Чехії з урахуванням терміну ZDP та без необхідності проходження адаптаційно-інтеграційного курсу.

При цьому слід звернути увагу на перелік обов'язків, які супроводжують статус ZDP

• неможливість отримання допомоги по догляду за дитиною

• самостійна сплата внесків на медичне страхування за кожного неповнолітнього члена родини

• самостійна сплата внесків на медичне страхування особами, старшими за 65 років

• відсутність ідентифікаційного номера (rodné číslo)

• неможливість отримання соціальних виплат, таких як надзвичайна невідкладна допомога (МОР), гуманітарної допомоги та ін.

У разі позитивної відповіді після виявлення інтересу до ZDP, іноземець буде зобов'язаний з'явитися до Міністерства внутрішніх справ для надання біометричних даних та сплатити адміністративний збір за кожну видану картку спеціального дозволу на довгострокове перебування у розмірі 2 500 чеських крон, для осіб, молодших 15 років – 1 000 чеських крон.

За умови виявлення невідповідності заявленими вимогам, іноземця буде повідомлено про умови, які ним не виконано та за наявності наступного туру для виявлення інтересу, внесено до переліку претендентів.

СОЦІАЛЬНА ДОПОМОГА. ВРАЗЛИВІ ОСОБИ

Для громадян України, що переховуються від військового вторгнення рф, передбачено можливість щомісячно користування гуманітарною допомогою, що розглядається як допомога на життєві потреби і водночас як допомога на житло.

При її призначенні враховуються всі доходи та будь-які заощадження та заявка на її отримання супроводжується обов'язком надання заявником банківських виписок як чеських, так і українських установ.

Розмір гуманітарної допомоги залежить від прожиткового мінімуму та мінімуму, необхідного для існування.

Право на збільшений розмір такої допомоги надається "вразливим особам". Вразливість особи визначається індивідуально в рамках розгляду заяви на отримання гуманітарної допомоги. Щомісячно під час подання заяви на отримання гуманітарної допомоги необхідно вказати, що особа є вразливою, та надати довідку, що підтверджує вразливість.

Вразливими особами вважаються:

• особи віком до 18 років

• студенти, які навчаються у навчальних закладах віком до 26 років.

• доглядають за дитиною до 6 років; тільки 1 з осіб, які доглядають, може заявити про догляд за однією дитиною для цілей цієї допомоги,

• вагітні

• старші 65 років,

• людина з інвалідністю, або особа, яка має посвідчення про інвалідність, видане в Україні, або особа, яка визнана інвалідом районним управлінням соціального захисту населення

• чи особа, яка здійснює догляд за людиною з інвалідністю

Найпоширеніші види трудових договорів у Чеській Республіці:

Hlavní pracovní poměr – класичний варіант, що передбачає повну зайнятість та сплату роботодавцем на користь працівника внесків на обов'язкове медичне та соціальне страхування. Під час укладання сторонами визначається вид роботи, місце її виконання, дата початку роботи, наявність випробувального терміну, можливість відряджень, відпустка, розмір оплати праці.

Може укладатися як на визначений термін, так і безстроково. Випробувальний термін зазвичай складає від 3 до 6 місяців (в залежності від посади), протягом якого можливо розірвати договір за ініціативою однієї зі сторін.

Розірвання HPP можливо за умови письмового попередження стороною за 2 місці (строк відліку починається з першого числа наступного місяця, що слідує за місяцем в якому відбулося повідомлення). Також, існує можливість okamžitého zrušení - негайне анулювання в разі загрози життю і здоров'ю, грубого порушення законодавства, грубого порушення працівником своїх обов'язків.

Dohoda o provedení práce (DPP) контракт на виконання робіт, який передбачає обмеження робочого часу 300 годин на рік для працівника на одного роботодавця. Передбачає письмову форму укладання, зазначення терміну виконання робіт, розмір оплати не нижче законодавчо встановленого розміру. Якщо місячна винагорода працівника складає 10 000 крон чи більше, у роботодавця виникає обов'язок сплати медичних та страхових внесків за працівника. З огляду на тривалість виконання робіт за таким договором, відпустка, лікарняний – не передбачаються.

Припинення відбувається при закінченні терміну договору, відпрацюванні працівником обумовлених 300 годин, за угодою сторін чи за ініціативою одної з них за попереднім письмовим повідомленням за 15 днів до дати звільнення.

Dohoda o pracovní činnocti (DPČ) передбачає максимальне навантаження на працівника не більше 20 год/тиждень. При укладанні сторонами в письмовій формі визначаються вид роботи, строк, на який укладається договір, оплата праці не менше, ніж мінімальний рівень. Відпустка, за домовленістю сторін, може бути передбачена, лікарняні оплачуються за робочі дні.

Припинення відбувається при закінченні терміну договору чи за ініціативою однієї зі сторін із попереднім повідомленням про це за 15 днів до дати звільнення.

У разі порушення норм трудового законодавства Чехії необхідно звертатися до Státní úřad inspekce práce https://www.suip.cz

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ В РЕСПУБЛІЦІ КІПР

Якщо ви залишили країну, рятуючись від війни, і в'їхали на Кіпр починаючи з 1 лютого 2022 року, ви можете мати право на тимчасовий захист відповідно до Рішення Ради (ЄС) 2022/382 від 4 березня 2022 року, яким встановлюється факт масового напливу переміщених осіб з України відповідно до статті 5 Директиви 2001/55/ЄС, а також відповідно до рішення Ради міністрів Кіпру від 5 травня 2022 року.

Тимчасовий захист триватиме щонайменше один рік і може бути продовжений залежно від ситуації в Україні. Права, передбачені Директивою про тимчасовий захист, включають дозвіл на проживання, доступ до ринку праці та житла, медичну допомогу та доступ до освіти для дітей.

Відповідну заяву на отримання тимчасового захисту можна подати в будь-якому Окружному імміграційному відділенні Поліції.

Який порядок в'їзду до Республіки Кіпр?

Усі переміщені особи з України можуть в'їхати до Республіки Кіпр за наявності одного з наступних документів:

дійсний біометричний або небіометричний паспорт, або прострочений біометричний чи небіометричний паспорт незалежно від дати закінчення його дії;

посвідчення особи, видане Урядом України;

внутрішній паспорт громадянина України;

тимчасовий проїзний документ, виданий Урядом України;

постійний або тимчасовий дозвіл на проживання, виданий Урядом України.

Які документи подавати до міграційної служби?

Вам потрібно заповнити реєстраційну форму. Також необхідно надати такі документи:

копію паспорта (дійсного або простроченого) або копію посвідчення особи;

сторінку паспорта з офіційним штампом, що підтверджує дату виїзду з України або дату прибуття до першої країни в'їзду (якщо така є).

Які права мають українці зі статусом тимчасового захисту?

Ваші права як особи, яка отримала тимчасовий захист:

Свобода пересування та проживання.

Отримання інформації про умови та зміст тимчасового захисту.

Проїзний документ — для осіб, які мають тимчасовий захист, але не мають чинного паспорта чи іншого проїзного документа і потребують подорожі.

Дозвіл на проживання і роботу.

Право на отримання медичних послуг.

Возз'єднання родини — на ваш запит тимчасовий захист надається також членам вашої родини, за умови, що родина існувала у країні походження та розпалася через збройний конфлікт в Україні.

Членами родини вважаються:

подружжя або незареєстрований партнер;

їхні неодружені неповнолітні діти або діти партнера (незалежно від того, народжені у шлюбі, поза шлюбом або всиновлені);

інші близькі родичі, які проживали разом як сімейна одиниця на момент початку збройного конфлікту та були повністю або переважно залежними від них.

Як укладаються трудові договори?

Трудове законодавство Кіпру вимагає, щоб роботодавець укладав письмовий договір або надсилав в електронному вигляді трудовий договір протягом семи днів з моменту найму на роботу фізичної особи.

Трудовий договір має включати наступні деталі:

• Ідентифікаційні дані роботодавця та працівника;

• Місце роботи (або, якщо немає фіксованого місця, деталі про мобільність);

• Назва, характер або опис роботи;

• Дата початку роботи;

• Дата закінчення для строкових контрактів (або очікувана тривалість);

• Інформація про випробувальний термін;

• Інформація про заробітну плату (включаючи базову заробітну плату, пільги та порядок виплат);

• Інформація про графік роботи, наприклад, робочі години, понаднормові та можливі зміни змін.

На сьогодні в Республіці Кіпр існують наступні типи трудових договорів:

• безстроковий контракт: найпоширеніший тип контракту, який укладається для найму працівника на повний робочий день.

• контракт на неповний робочий день: Контракт на неповний робочий день, як правило, є безстроковим і має менше стандартних робочих годин.

• строковий контракт: цей тип контракту зазвичай передбачає заздалегідь визначену дату закінчення роботи і найкраще підходить для тимчасових проектів, сезонної роботи або заміщення відсутнього працівника.

Працівники, зайняті неповний робочий день, мають такі ж права, як і працівники, зайняті повний робочий день.

20 грудня 2024 року Міністр праці видав указ (RAA 455/2024) (Указ) відповідно до розділу 11 (6) Закону про прозорі та передбачувані умови праці, L. 25 (I)/2023, зі змінами та доповненнями (надалі - Указ) , згідно з яким всі роботодавці зобов'язані подавати на урядовій платформі «ERGANI» всі істотні умови трудових договорів своїх працівників. Процес реєстрації буде тривати з 2 січня 2025 року по 28 лютого 2025 року.

Указ визначає конкретні дані, які повинні бути зареєстровані на платформі «ERGANI». До них відносяться:

Дані про роботодавця

• Ідентифікація/інформація про роботодавця

• Адреса зареєстрованого офісу

• Вид діяльності (у випадку роздрібної торгівлі)

• У випадку агентств тимчасового працевлаштування - ідентифікаційні дані підприємства-користувача

Дані працівника

• Особиста ідентифікація/інформація.

• Умови працевлаштування

• Посадові обов'язки та спеціалізація працівника.

• Дата початку роботи.

• Дата закінчення роботи (у випадку строкових трудових відносин).

• Місце роботи, зазначене в трудовому договорі та фактичне місце роботи на момент реєстрації.

• Умови та тривалість випробувального терміну.

• Тривалість та порядок надання щорічної відпустки.

• Оплата праці (в тому числі оклад/заробітна плата, частота виплат (щоденна, щотижнева, щомісячна або погодинна)).

• Стандартна кількість робочих годин на день/тиждень (якщо графік роботи працівника є непередбачуваним, це також слід зазначити).

• Інші надбавки, комісійні, поправки на прожитковий мінімум та інші.

У разі невиконання роботодавцем обов'язку реєструвати істотні умови праці всіх своїх працівників або будь-якого іншого положення Закону передбачено штраф у розмірі до 5500 євро у разі визнання його винним.

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ У ПОРТУГАЛІЇ

Після заяви Президента Ордену адвокатів Португалії (ОАП) 27 лютого 2022 року про підтримку громадян України, велика кількість португальських адвокатів (Advogados) відгукнулися та запропонували надати безкоштовну правову допомогу громадянам України, які знаходяться в Португалії, а також тим хто прибуває до нашої країни, рятуючись від воєнного конфлікту між Україною та Росією, також було підготовлено список найбільше поширених питань та відповіді на них, які адвокати отримали станом на 29.03.2022р.

Які умови в'їзду з ЄС до Португалії для тих, хто залишив Україну через триваючий військовий конфлікт?

Португальська держава надає тимчасовий захист громадянам України, іноземцям, особам без громадянства, які покинули Україну через збройний конфлікт та бажають приїхати до Португалії (відповідно до об'єднаних положень Постанови Ради Міністрів Португалії №29-A/2022, від 1 березня, розширена за обсягом Постановою Ради Міністрів Португалії №29-D/2022 від 11 березня).

• Для подорожі до Португалії наземним транспортом необов'язково пред'являти документи, які вимагалися раніше, процес проходить швидше і вимагає набагато менше зусиль. При собі треба мати лише один документ, який посвідчує особу або паспорт. Після прибуття в Португалію, для в'їзду та доступу до спеціального режиму захисту, підтверджуються родинні зв'язки будь-якими можливими способами (документальне підтвердження не потрібно, достатньо свідчень), а також вимога пред'явити документ про відсутність судимості скасовується, на Службу іноземців та кордонів (SEF) покладається відповідальність на внутрішнє виконання необхідних кроків для перевірки цих даних.

• Для подорожі безпосередньо до Португалії повітряним транспортом, необхідно пред'явити біометричний паспорт або, якщо його немає, пред'явити разовий проїзний документ (TVU), що відповідає «salvo-conduto», який видається посольством Португалії в країни, де воно розташовано. Цей документ має винятковий характер, видається лише у випадках виправданої терміновості та може бути виданий тільки португальським посольством. Контакти португальських посольств у Варшаві (Польща), Бухаресті (Румунія), Братиславі (Словаччина) та Будапешті (Угорщина), а також контакти відділу надзвичайних ситуацій консульської служби Португалії(GEC), доступні 24 години на добу, 7 днів на тиждень для надання підтримки громадянам за кордоном у надзвичайних ситуаціях можна знайти на порталі португальських громад https://portaldascomunidades.mne.gov.pt/pt/. На цьому сайті Міністерство закордонних справ (МНЗ) також надає інформацію про діючі пункти пропуску на кордоні України з Польщею та Румунією.

Для кращої координації перевезень, в'їзду на національну територію та отримання статусу тимчасового захисту в Португалії для громадян України та інших осіб, які прибувають з цієї території, Уряд просить заповнити такі форми доступними мовами:

ПОРТУГАЛЬСЬКА:

https://docs.google.com/forms/d/1SjdowXgeKE0CjRPXKmG3akV20iqRX1XvntmM08BOh50/edit?ts=6222058b

АНГЛІЙСЬКА:

https://docs.google.com/forms/d/1AZrd_IIuZRIwmnO8wqBNWi1w6f2Crbpy-vTdgSIgUkA/edit?ts=6222057e

УКРАЇНСЬКА:

https://docs.google.com/forms/d/18k943p-PWVh7eR0kAp-y7HDQiK92rajMxcIDRLQMe74/edit?ts=62220572

Ця інформація дозволить прибувати регулярно та організовано, а також забезпечує гарантований прийом після прибуття відповідно до попередньо визначених потреб.

Чи потрібен біометричний паспорт?

Для поїздки безпосередньо до Португалії (тобто повітряним транспортом) необхідно пред'явити біометричний паспорт, або, якщо його немає, пред'явити разовий проїзний документ (TVU), що відповідає «salvo-conduto», який видано посольством Португалії в країни, де воно розташовано. Цей документ має винятковий характер, видається лише у випадках виправданої терміновості та може бути виданий тільки португальським посольством. Контакти португальських посольств у Варшаві (Польща), Бухаресті (Румунія), Братиславі (Словаччина) та Будапешті (Угорщина), а також контакти відділу надзвичайних ситуацій консульської служби Португалії (GEC), доступні 24 години на добу, 7 днів на добу. тиждень про надання підтримки громадянам за кордоном у надзвичайних ситуаціях можна знайти на порталі португальських громад https://portaldascomunidades.mne.gov.pt/pt/. На цьому сайті Міністерство закордонних справ (MNE) також надає інформацію про діючі пункти пропуску на кордоні України з Польщею та Румунією.

Які обмеження на поїздки через пандемію COVID-19 поширюються на громадян, які були переміщені внаслідок війни в Україні та прибули з цієї території?

Враховуючи надзвичайну гуманітарну ситуацію, загальні правила пред'явлення тестів або довідок про щеплення, які необхідні для інших іноземних громадян, які бажають в'їхати в Португалію, не застосовуються. У випадку громадян України та іноземців, які є біженцями від війни в Україні, після прибуття до Португалії проводиться спеціальна вакцинація в контексті тимчасового захисту на основі нещодавньої Норми DGS 003/2022 від 19.03.2022 р.

Які умови для подання запиту на тимчасовий захист відповідно до постанови Ради Міністрів №29-A/2022 від 1 березня?

Переміщені у зв'язку з війною, через ситуацію ризику та гуманітарну кризу, яку спричинено об'єктивною та узагальненою ситуацією порушення прав людини та загрози життю та фізичній недоторканності українців та інших мешканців України. Відповідно до цих умов громадяни можуть звертатися за тимчасовим захистом, що надається португальською державою (стаття 7 Закону 67/2003 від 23 серпня та постанови КМ від 1 березня та 11 березня):

• громадяни України та іноземні громадяни або особи без громадянства, які користуються міжнародним захистом в Україні, що прибули з цієї країни та не мають можливості повернутися туди внаслідок військової обстановки, що склалася там;

• іноземці або особи без громадянства, які перебувають в описаних вище обставинах та є членами сім'ї, а саме родичами, близькими, подружжям або фактичними цивільними партнерами громадян, зазначених у попередньому пункті;

• постійно проживаючі в Україні або мають тимчасовий дозвіл на проживання;

• які користуються довгостроковою візою, призначеною для отримання цього типу дозволу та їх безпечне та тривале повернення до країни їхнього походження неможливе.

Які документи потрібні для звернення за тимчасовим захистом громадянам України та іншим іноземцям, які прибувають з території України?

Усі громадяни України та члени їх сімей, які не можуть повернутися до своєї країни через воєнну ситуацію, а також громадяни інших країн, які проживають в Україні та які не можуть повернутися в країну з тієї ж причини (Постанова Ради Міністрів №29-A/ 2022 року від 1 березня, розширеного в рамках Резолюції СМ від 11 березня), можуть скористатися режимом тимчасового захисту, який надається Португальською Республікою.

З цієї причини вони мають перевагу від набагато менш вимогливого та швидшого режиму підтвердження особи, оскільки необхідно пред'явити лише один документ, що посвідчує особу (будь-який документ, що підтверджує особу або паспорт). Підтвердження родинних зв'язків може бути здійснено будь-якими способами (воно не обов'язково має бути документальним), а може лише свідченнями, також вимога пред'явити документ про відсутність судимості скасовується та покладається на Службу іноземців та кордонів (SEF), яка є відповідальною за внутрішнє виконання необхідних кроків для перевірки цих даних.

Запит на тимчасовий захист можна подати:

• Он-лайн на https://sefforukraine.sef.pt/

(Англійською, португальською чи українською мовами).

Це онлайн-платформа SEF для реєстрації звернень про тимчасовий захист переміщених громадян України, яка призначена для реєстрації громадян повнолітнього віку (від 18 років).

• або особисто, у випадку неповнолітніх:

Через безпеку та захист неповнолітніх запити про тимчасовий захист для неповнолітніх необхідно подавати особисто в одне з 24 відділень SEF (https://imigrante.sef.pt/deslocacao-sef/), які призначені виключно для обслуговування переміщених громадян з України.

Які документи потрібні для отримання різних типів віз громадянам України та іншим іноземцям, які прибувають з України?

Громадяни України та інші іноземці, які є біженцями від збройного конфлікту в Україні та прибули з цієї країни і не можуть туди повернутися, користуються доступом до режиму тимчасового захисту та звільняються від необхідності будь-якої візи для в'їзду в країну(Португалію). Вони також мають доступ до спеціального режиму зайнятості та житла, яким вони можуть користуватися.

Усі інші громадяни України та інші іноземці повинні подати заяву на видачу візи на загальних умовах, а саме, виконуючи такі вимоги:

Загальна документація

• Форма Заяви:

https://vistos.mne.gov.pt/images/formulario_visto_nacional_pt.pdf

• Паспорт або інший проїзний документ, строк дії якого закінчується на 3 місяці пізніше очікуваного терміну перебування;

• Дві однакові фотографії паспортного типу, актуальні та в хорошому стані для ідентифікації заявника;

• Діюча туристична страховка, яка покриває витрати, необхідні для медичних послуг, що включає термінову медичну допомогу та можливу репатріацію;

• Доказ правового статусу, якщо ви не є громадянином країни, де ви подаєте заяву на візу;

• Запит для отримання португальського документа про відсутність судимості у Португалії від Служби з питань іноземців та кордонів(SEF)

https://vistos.mne.gov.pt/images/schengen/formularios/aut_consulta_rc.pdf

• довідка про відсутність судимості з країни походження або з країни, де заявник проживає більше одного року (діти до 16 років звільняються від подання документів, що стосуються судимості);

• підтвердження умов проживання;

• підтвердження наявності коштів до існування, які визначено розпорядженням компетентних органів;

• Доказ наявності коштів для існування , який також може бути зроблений шляхом подання умов відповідальності, які підписано громадянином або правомочним іноземним громадянином, з документом про проживання у Португалії.

Конкретна документація щодо мети перебування:

https://vistos.mne.gov.pt/pt/vistos-nacionais/documentacao-instrutoria/residencia#exerc%C3%ADcio-de-atividade-profissional-subordinada

Здійснення професійної діяльності за наймом:

• Трудовий договір або обіцянка трудового договору або індивідуальне вираження інтересу;

• Декларація, видана Інститутом зайнятості та професійного навчання (*);

• Доказ того, що ви маєте кваліфікацію, щоб займатися цією професією, якщо вона регулюється в Португалії.

• Для підтвердження наявності коштів до існування повинні враховуватися кошти, які будуть виплачуватися за контрактом або зазначені у документі обіцянки трудового договору.

• Підтвердження наявності коштів до існування може бути здійснено через умови відповідальності, які підписано організацією, що приймає працівника.

(*) Стаття 193 Закону №75-B/2020 від 31 грудня – Державний бюджет на 2021 рік зупиняє встановлення загальної квоти для надання посвідки на проживання, вносячи тимчасові зміни до положень цієї статті 59. , в тих самих термінах: «Протягом 2021 року встановлення загальної квоти для надання дозволу на проживання для здійснення професійної діяльності по найму, передбаченої статтею 59 Закону №23/2007, від 4 липня , а до видачі вищезгаданих віз застосовуються умови, визначені пунктом 5 цієї статті».

Незалежна професійна діяльність:

• Партнерський договір або письмова пропозиція щодо договору про надання послуг у сфері вільних професій; якщо можливо, заяву, видану компетентним органом, про те, що ви маєте право здійснювати діяльність у Португалії;

Емігранти-підприємці:

• Здійснювали інвестиційні операції;

• Довести, що мають фінансові ресурси, доступні в Португалії, у тому числі отримані від фінансування, яке отримане від фінансової установи в Португалії, і продемонструвати будь-яким способом намір здійснити інвестиційну операцію на території Португалії, належним чином описану та ідентифіковану , або

• Декларація Агентства IAPMEI з конкурентоспроможності та інновацій IP, що підтверджує укладання інкубаційного контракту із сертифікованим інкубатором відповідно до статті 6 нормативного наказу №4/2018 Міністра економіки від 2 лютого, який регулює програму «Стартап Віза».

Для викладацької, висококваліфікованої чи культурної діяльності:

• Трудовий договір або обіцянка трудового договору або договір про надання послуг; або

• Запрошення, видане навчальним закладом чи професійним навчальним закладом; або

• Умови відповідальності сертифікованої організації на умовах, які визначаються розпорядженням членів Уряду, відповідальних за сфери внутрішнього управління та економіки; або

• Лист-запрошення, видане компанією або юридичною особою, яка провадить культурну діяльність на національній території, визнаній членом уряду, відповідальним за галузь культури, що становить інтерес для країни або визначеної законом; або

• Лист-запрошення, виданий дослідницьким центром.

• Для цілей доказу наявності коштів для існування повинні бути взяті до уваги кошти, що випливають із трудового договору або обіцянки трудового договору. Доказ наявності коштів на існування може бути зроблено шляхом подання заяви про відповідальність приймаючої працівником організації.

За висококваліфіковану діяльність, яку здійснює підлеглий працівник:

• Трудовий договір або обіцянка трудового договору терміном не менше одного року, що відповідає річній винагороді в розмірі не менше 1,5 середньої річної заробітної плати по країні або трикратної величини індексу соціального забезпечення (МСП);

• У випадку регульованої професії, яка має високу професійну кваліфікацію, належним чином підтверджену відповідно до положень Закону №9/2009 від 4 березня або спеціального Закону про визнання професійної кваліфікації, необхідної для доступу та здійснення професія, зазначена в трудовому договорі або обіцянці трудового договору;

• У разі нерегульованої професії, наявність високої професійної кваліфікації, що відповідає діяльності або галузі, зазначеній у трудовому договорі або в обіцянці трудового договору. Для працевлаштування за професіями, що належать до великих груп 1 і 2 Міжнародної класифікації типів (CITP), зазначених Постановою Ради Міністрів за попереднім висновком Постійної комісії з соціального діалогу, як професії які особливо потребують працівників, що є громадянами третіх держав, поріг заробітної плати, передбачений підпунктом а) пункту 1, повинен відповідати щонайменше 1,2 середньої загальнодержавної заробітної плати або подвійній величині МСБО.

• Для підтвердження наявності коштів для існування необхідно враховувати кошти, що визначено у трудовому договорі або обіцянки трудового договору. Підтвердженням наявності коштів до існування можна подати заяву про відповідальність суб'єкта, який приймає працівників.

У разі виникнення сумнівів щодо рамок діяльності та з метою перевірки відповідності професійного досвіду громадянина третьої країни, міністерства, відповідальні за сфери зайнятості та освіти та науки, надають висновок до надання візи.

Для дослідників:

• Трудовий договір або угода про розміщення з дослідницьким центром або вищим навчальним закладом, або зарахування до наукового центру чи вищого навчального закладу, а також наявність гранту на дослідження чи гранту або надання відмови від відповідальності, підписаної дослідницьким центром чи вищим навчальним закладом, що гарантує вступ а також витрати на проживання.

• Дослідники, прийняті до науково-дослідного центру чи вищого навчального закладу, офіційно визнаного згідно з чинним законодавством, звільняються від пред'явлення медичної страховки або еквіваленту, трудового договору чи конвенції, туристичного страхування чи засобів для існування.

• Для підтвердження наявності коштів до існування необхідно враховувати кошти, отримані від грантів або стипендій.

• Одержувачі грантів на дослідження звільняються від подання доказів наявності достатніх коштів для існування.

• Дослідники, прийняті до офіційно визнаних науково-дослідних або вищих навчальних центрів (стаття 91-Б Закону 23/2007), звільняються від документа, що підтверджує їх кошти для існування.

Для навчання у вищих навчальних закладах:

Треба виконати умови вступу або були прийнятими до вищого навчального закладу на навчальну програму та мати достатні у наявності ресурси для відповідної періодичності.

Студенти вищих навчальних закладів офіційно визнаного вищого навчального закладу відповідно до чинного законодавства звільняються від пред'явлення медичної страховки або еквіваленту, від підтвердження умов вступу чи того, як вони були прийняті до вищого навчального закладу, туристичного страхування чи коштів до існування.

Документ, виданий навчальним закладом, що зарахований або виконує умови вступу. У разі отримання стипендії цей документ цей документ не потрібен.

Для підтвердження прожиткового мінімуму необхідно враховувати кошти, отримані від грантів або стипендій.

Студенти, які отримують стипендію, а також громадяни третіх країн, офіційною мовою яких є португальська, звільняються від доказу наявності достатніх коштів для існування.

Для учнів середньої школи:

Зарахування до навчального закладу; досягнення повноліття відповідно до меж, встановлених постановою; та щоб під час перебування у них була сім'я або щоб на період перебування було надано житло в належних приміщеннях.

Декларація навчального закладу, куди прийняли студента; документ, що підтверджує прийом сім'єю, або документ, що підтверджує проживання. Будучи стипендіатом Інституту Камойша, не потрібно пред'являти документ, що підтверджує вступ, а також докази коштів до існування.

Для підтвердження прожиткового мінімуму необхідно враховувати кошти, отримані від грантів або стипендій.

У разі обміну студентами, доказом наявності коштів для існування може бути здійснено шляхом подання довідки про відповідальність організацією, відповідальною за програми обміну студентами.

З метою стажування:

Доказ того, що він був прийнятий на стажування сертифікованою приймаючою організацією та пред'явив договір про теоретичне та практичне навчання у сфері диплома про вищу освіту, який ви маєте, або циклу навчання, який ви відвідуєте, який повинен містити:

- Опис програми навчання, а саме відповідних освітніх цілей або навчальних компонентів;
- Тривалість і графік навчання;
- Умови розміщення та нагляду за проходженням практики;
- Характеристика правовідносин між стажистом та приймаючим суб'єктом;
- Треба пам'ятати, що стажування не замінює роботу і що приймаюча організація несе відповідальність за відшкодування державі витрат на перебування та виїзд, якщо стажер нелегально залишається на території країни.

Для підтвердження прожиткового мінімуму необхідно враховувати кошти, отримані від грантів або стипендій. Підтвердженням наявності коштів для існування можна подати заяву про відповідальність приймаючої організації для стажерів.

Для волонтерства:

Доказ того, що у вас є договір з приймаючою організацією, відповідальною за волонтерську програму, яка включає опис змісту та тривалості волонтерської програми, розклад, умови нагляду та гарантію покриття витрат на харчування та проживання, включаючи мінімальну суму надбавок. або кишенькові гроші; а також, що приймаюча організація оформила страхування цивільної відповідальності, за винятком випадків волонтерів, які беруть участь у Європейській волонтерській службі.

Для підтвердження наявності коштів для існування можна подати заяву про відповідальність організацією, відповідальною за волонтерські програми.

Возз'єднання сім'ї:

- Заява про возз'єднання сім'ї, яке подається до Служби з питань іноземців та кордонів(SEF);
- Доказ про родинні стосунки: свідоцтво про народження або шлюб;
- Для неповнолітніх або інвалідів дозвіл на переїзд від особи, яка має батьківські повноваження чи опіку.

Для релігійної діяльності:

Сертифікат церкви або громади, до якої він належить, за умови, що вони визнані португальською правовою системою.

Для пенсіонерів:

Документ, що підтверджує розмір пенсії.

Для людей, які живуть на власні доходи:

Документ, що підтверджує дохід від будь-яких акцій, активів або нерухомості, або від інтелектуальної власності, або від фінансових інвестицій.

Золоті та резидентські візи

Які умови для отримання різних типів віз громадянами України та іншими іноземцями, які прибувають з України?

Застосовується загальний режим в'їзду, перебування, виїзду та видворення іноземців з національної території (Закон 23/2007 від 4 липня), оскільки тимчасові заходи захисту припиняються, коли припиниться поточна воєнна ситуація в країні походження бенефіціара та повернення, добровільне чи примусове, має відбутися з наступними заходами для тимчасового захисту (статті 22, 23 і 24 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 20, 21 і 22 Директиви 2001/55 /ЄС).

Які умови для отримання статусу біженця?

У цих ситуаціях застосовується Женевська конвенція 1951 року, яка розглядає Статут Організації Об'єднаних Націй і Загальну декларацію прав людини, затверджені 10 грудня 1948 року, і Нью-Йоркський протокол 1967 року (стаття 3 Закону 67/2003 від серпня 2003 року). 23 та стаття 3 Директиви 2001/55/ЕС).

Які умови для надання політичного притулку особам, які отримали тимчасовий захист?

Відповідно до статті 19 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 17 Директиви 2001/55/ЄС, особи, які надають тимчасовий захист, мають можливість подати заяву про надання притулку Португальській Республіці.

У загальних рисах притулок надається іноземцям та особам без громадянства, щодо яких існують обґрунтовані побоювання або докази того, що вони піддаються переслідуванню або серйозній загрозі в державі їх громадянства або звичайного проживання за здійснення діяльності на користь демократії, за соціальні та національні права, мир між народами, свободу і права людини.

Переслідувані (або під загрозою переслідування) іноземці та особи без громадянства також мають право на притулок через свою расу, релігію, національність, політичні переконання або приналежність до певної соціальної групи і, отже, не можуть або не бажають повернутися до держави громадянства або звичайному місцю проживання. Коли іноземець має більше одного громадянства, притулок може бути надано тільки в тому випадку, якщо існують підстави для всіх держав, громадянином яких він є.

Іноземець або особа без громадянства, що в'їжджають на територію країни з метою отримання притулку, повинні без зволікання подати відповідний запит в SEF або будь-який інший поліцейський орган; ви можете зробити це письмово або тільки усно. В останньому випадку буде записано відповідне повідомлення про запит. До того часу, поки рішення за клопотанням про надання притулку не буде прийнято, заявник може запросити його поширити на членів сім'ї, які супроводжують його.

Після надання права на притулок бенефіціар отримує статус біженця та дозвіл на проживання терміном на 5 років, який можна продовжити.

Якщо вимоги щодо надання притулку не виконуються, іноземцю або особі без громадянства все одно може бути надано дозвіл на проживання для додаткового захисту (який триватиме лише 3 роки з можливістю поновлення). Цей дозвіл може бути надано, коли іноземцю перешкоджають або він відчуває, що не може повернутися в країну свого громадянства або звичайного проживання, або через систематичне порушення прав людини, яке там відбувається, або тому, що він ризикує отримати серйозні травми (наприклад, смертна кара або тортури, нелюдське поводження або будь-яку загрозу життю).

Чи необхідна присутність у Португалії для оформлення вищевказаних запитів (тимчасовий захист, візи, статус біженця, політичний притулок)?

У разі тимчасового захисту та отримання віз присутність на території Португалії не потрібна, а для отримання статусу біженця та політичного притулку потрібна присутність на території Португалії.

Які умови для возз'єднання сім'ї?

З метою возз'єднання сім'ї та у разі розлучення, викликаного обставинами, пов'язаними з масовим переміщенням (війною в Україні), застосовуються умови, зазначені у статті 17 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 15 Директиви 2001/. 55/ЄС, таким чином, подружжя поручителя, неповнолітні неодружені діти поручителя або його/її дружина, інші близькі родичі, які проживають у спільному господарстві, вважаються такими, що належать до однієї сім'ї, як елементи сімейного осередку, що знаходяться на утриманні поручителя під час війни в Україні та які прослідували за ним та повністю або переважно від нього залежали.

Які особливості для багатонаціональних сімей, в яких один чи декілька членів сім'ї не є громадянами України?

Ті, про які йдеться у номерах 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 та 9 статті 17 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 15 Директиви 2001/55/ЄС, у поєднанні з пунктом 1 статті 9 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 7 Директиви 2001/55/ЕС ex vi nº 2 Резолюції CM nº 29-A/2022 від 1 березня, щоб вони довели (за допомогою будь-яких засобів доказів, включаючи свідчення) що вони є родичами, подружжям або фактичними цивільними партнерами громадян України, які перебувають за обставин, передбачених пунктом 1 зазначеної постанови, тобто яким надано тимчасовий захист, з автоматичним наданням посвідки на проживання строком на один рік з можливістю продовження дозволу на проживання згідно зі статтею 7 Закону 67/2003 від 23 серпня та статтею 4 Директиви 2001/55/ЕС, які прибули з країни походження та не можуть повернутися туди через існуючу військову ситуацію.

Чи існують особливі умови для громадян Росії, які проживають в Україні та переїжджають до Португалії?

Ті, про які йдеться у статті 9 Закону 67/2003 від 23 серпня та статті 7 Директиви 2001/55/ЄС, тобто їм може бути надано тимчасовий захист за умови, що вони переміщені з тих самих причин і прибувають з України.

Які офіційні засоби для допомоги людям, які все ще перебувають в Україні та хочуть виїхати?

Зокрема, дипломатичний портал Португальської Республіки, онлайн-платформа SEF та посольства Португалії у Варшаві, Бухаресті, Братиславі, Будапешті, контакти їх вказані нижче:

- https://portaldascomunidades.mne.gov.pt/
- https://www.sef.pt/

Гаряча лінія невідкладної допомоги Консульської служби Португальської Республіки –

(+351) 961706472/ (+351) 217929714

gec@mne.pt

Посольство Португалії у Варшаві.

Телефон: +(48 22) 511 10 10/11/12

Телефон (екстрений): +(48) 781 159 430

varsovia@mne.pt

Посольство Португалії в Бухаресті.

Телефон: +(40) 21 230 41 18

Телефон (екстрений): +(40)746224455

bucareste@mne.pt

sconsular.bucareste@mne.pt

Посольство Португалії в Братиславі.

Телефон: +(421) 220 768 454

bratislava@mne.pt

Посольство Португалії в Будапешті.

Телефон (екстрений): (0036) 306019706

Загальний номер: (0036)12017616/7/8

budapeste@mne.pt

sconsular.budapeste@mne.pt

Які документи потрібні для оренди будинку, квартири чи кімнати?

Документи, необхідні для оренди будинку, квартири або кімнати

- Дозвіл на проживання у Португалії (Тимчасовий захист),
- Податковий ідентифікаційний номер у Португалії (NIF) та
- Адреса проживання, навіть якщо вона тимчасова.

Що необхідно включати в договір оренди?

Елементи, зазначені в статті 2 Указа-Закону DL 160/2006 від 8 серпня, яка де у статі «Необхідний зміст» зазначено:

«Договір міської оренди, якщо він повинен бути укладений у письмовій формі, повинен містити:

а) відомості про осіб, які укладають договір, а саме місце їх народження, дату народження та сімейний стан;

б) Ідентифікація та місцезнаходження орендованого приміщення або його частини;

в) статус нерухомості, а саме необхідно вказати, що це житло або нерухомість нежитлового призначення. У договорі зазначається причини тимчасового житла, якщо для непостійного житла;

г) наявність ліцензії на використання, її номер, дата та орган, що видав, або посилання відповідно до умов статті 5;

д) розмір орендної плати;

е) дата укладення договору

Стаття 3

«Можливий зміст»

1 - У міському договорі оренди мають бути зазначені, коли це можна застосувати:

а) визначення площ особистого користування орендаря, площ загального користування, до яких він має доступ, та прибудов, що здаються в оренду разом із основним предметом договору;

б) характер права орендодавця, коли договір укладено на основі тимчасового права або повноважень на керування чужим майном;

в) Реєстраційний номер у матриці будівлі або декларація про відсутність будівлі;

г) режим оренди або його коригування;

д) кінцевий термін;

е) наявність горизонтального регулювання власності;

є) будь-які інші положення, дозволені законом і передбачені сторонами, прямо або з посиланням на регламент, що додається.

2 - Положення, зазначені в підпунктах f) та g) попереднього номера, та документ, що описує стан консервації ділянки та її залежностей, а також будівлі, повинні бути додані до договору та підписані сторонами, а за його відсутності або у разі недопущення чи сумніву - положення пункту 2 статті 1043 Цивільного кодексу».

Які документи необхідні для підписання трудового договору?

Документи, необхідні для укладення трудового договору:

• Дозвіл на проживання (автоматично надається SEF на умовах, зазначених у Законах Португалії та ЄС, згаданих вище),

• Номер платника податків у Португалії(NIF) та

• Адреса, яку вказано при отримані номеру платника податків у Португалії (адреса).

Що повинно бути в трудовому договорі?

Відповідно до статті 5 Трудового кодексу Португалії у статі «Форма та зміст договору з працівником-іноземцем або працівником без громадянства» трудовий договір повинен містити наступне:

«1. Трудовий договір, укладений з іноземним працівником або особою без громадянства, укладається у письмовій формі та повинен містити, без шкоди для інших вимог у разі строкового контракту, такі відомості:

а) Відомості про ідентифікацію осіб, які укладають договір, їх особисті підписи та вказано місце проживання або адресу зареєстрованого офісу обох сторін;

b) посилання на робочу візу або дозвіл на проживання чи перебування працівника на території Португалії;

в) Яку господарську діяльність проводить роботодавець;

d) Яку роботу за контрактом повинен виконувати робітник та як здійснюється оплата праці працівника;

е) місце роботи та нормальний робочий період;

е) розмір, періодичність і форма виплати винагороди;

g) Дата підписання контракту та дата початку роботи.

2 - робітник також повинен додати до договору посвідчення особи та місце проживання особи або осіб, які будуть отримувати пенсію у разі смерті внаслідок нещасного випадку на роботі чи професійного захворювання.

3 - трудовий договір має бути укладений у двох примірниках, при цьому роботодавець надає працівникові один з примірників.

4 - Примірник контракту, що залишається у роботодавця, повинен також містити документи, що підтверджують дотримання юридичних зобов'язань щодо в'їзду та постійного проживання або проживання іноземного громадянина або особи без громадянства в Португалії, а також копії тих самих документів, додані до інших примірників.

5 - Роботодавець повинен повідомити інспекційну службу Міністерства, відповідального за сферу праці, за допомогою електронної форми:

а) Про укладання трудового договору з іноземним працівником або особою без громадянства до початку його виконання;

б) Про розірвання договору протягом 15 днів після дати припинення трудових відносин.

6 - Положення цієї статті не застосовуються до трудового договору громадянина країни, яка є членом Європейської економічної зони, або іншої держави, яка закріплює рівне ставлення до національного громадянина в частині вільного здійснення професійної діяльності.

7 - Порушення положень параграфів 1, 3, 4 або 5 є серйозним правопорушенням.

Які документи потрібні для зарахування до навчального закладу?

Документами, необхідними для зарахування до навчального закладу, згідно з Нормативним наказом 6/2018 від 12 квітня та Нормативним наказом 5/2020 від 21 квітня, є:

• Дозвіл на проживання (Título de residência), якщо у вас є електронний цифровий підпис(chave móvel digital) це дуже допоможе вам;

• Номер платника податків у Португалії (NIF);

• Номер користувача у системі Національної служби здоров'я Португалії (SNS National Health Service);

• Номер користувача соціального страхування (NISS);

• Дозвіл на проживання (Título de residência), опікуна/батьків учня;

• Номер платника податків у Португалії (NIF) опікуна/батька

• Адреса проживання як учня, так і опікуна/батьків;

• Дата народження опікуна/батька;

• Дані, що стосуються складу сім'ї, затверджені АТ у разі коли не батьки і

• Освітній ценз опікуна. (обов'язково).

• Підтвердження адреси проживання, лише в тих випадках, коли адреса батьків не заповнюється автоматично під час читання картки або використання CMD і якщо ви маєте намір використовувати цю інформацію для цілей ранжування (отримання вакансії);

• Підтвердження адреси професійної діяльності батьків, якщо ця інформація використовуватиметься з метою ранжування;

• Підтвердження сімейної допомоги, якщо батьки не санкціонували обмін даними між Порталом реєстрації та Службою соціального забезпечення та бажають отримати доступ до підтримки;

• доказ того, що учень відвідує школу з техніко-педагогічним звітом;

• доказ виїзного спеціаліста, якщо передбачається режим роумінгу;

• свідоцтво про наявність вакансії або реєстрацію на тести здібностей у спеціалізованій школі художньої освіти, у разі, якщо людина має намір відвідувати школу за цим типом освіти;

• Доказ кваліфікації студента, якщо він/вона раніше відвідував навчальний заклад (за бажанням).

Додатково до цих документів, необхідно перевірити, чи запитує передбачуваний навчальний заклад додаткову документацію, щоб гарантувати прозорість процесу ранжування студентів.

Щоб отримати підтвердження складу сім'ї в АТ, увійдіть у зарезервовану зону Фінансового порталу (https://www.portaldasfinancas.gov.pt/at/html/index.html) у розділі «Послуги» > "Податковий статус"> "Відповідні персональні дані "> "Проконсультуватися з домогосподарством". Тут ви можете отримати підтвердження, переглянувши та роздрукувавши після завантаження файлу. Цей доказ також можна отримати у центрах адміністративних послуг для громадян (Lojas de Cidadão) та у відділеннях Фінансових служб (Serviços de Finanças), але слід спочатку уточнити умови, у яких відбувається очне обслуговування, у зв'язку із ситуацією, в якій ми зараз перебуваємо.

Не забувайте, що згідно з п. 3 Постанови КМ від 1 березня допустимі будь-які засоби доказування, а саме доведення заявами самої особи.

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ В ІСПАНІЇ

Відносини між Україною та Іспанією мають тривалий та міцний характер.

Після завершення Другої світової війни розпочалися активні міграційні процеси українців до Іспанії. При цьому, українці мали на меті об'єднуватися з співвітчизниками, створювати товариства, асоціації та громади аби спільно розвиватися, перебуваючи на території Іспанії. Доволі часто такі товариства були започатковані діячами культури, мистецтв та науки.

Пізніше, було створено і українську діаспору.

Члени українських структур, товариств, організацій в Іспанії у свій час досягали професійних і суспільних висот, проходячи шлях соціалізації та юридичного закріплення в країні.

Станом на 2020 рік за даними Посольства України в Королівстві Іспанія реально в Іспанії проживає понад 100 тисяч українських громадян

(https://spain.mfa.gov.ua/posolstvo/172-ukrajinci-v-ispaniji).

Значним фактором є трудова міграція українських громадян, котрі обирають ті чи інші форми робіт у Іспанії та у подальшому лишаються в країні.

Після відкритої збройної агресії російської федерації 24.02.2022 року кількість українських громадян, котрі виїхали до Іспанії суттєво збільшилася. Для частини українських громадян перебування у даній країні стало етапом їхнього шляху далі, а для другої частини – Іспанія стала країною, де люди лишися.

Важливу роль і як у житті людини, так і в її соціалізації у новій країні відіграє факт працевлаштування або ведення власної підприємницької діяльності з метою отримання прибутку.

І в обох випадках, важливим є врахування норм трудового законодавства, чинного на території країни, де перебуває громадянин/-ка України.

Міжнародне законодавство щодо співдружності Іспанії та України

Ще з 1996 року Україна та Іспанія закріпила факт своїх дружніх відносин на міжнародному рівні, уклавши важливі договори/угоди, котрі, в подальшому впливатимуть на національне законодавство обох країн.

1. Договір про дружбу і співробітництво між Україною та Іспанією від 08.10.1996 р., котрий ратифіковано Законом N 492/97-ВР від 17.08.1997 р. (надалі по тексту – Міжнародний договір).

Закріплення відносин між країнами у даному документі торкнулося всіх сфер суспільного життя, котрі є в країнах – сторонах: від утвердження більш справедливого, гуманного, мирного і демократичного міжнародного порядку до розвитку співробітництва співробітництво у сфері правових і консульських відносин.

В частині трудового права, сторони Міжнародного договору домовилися Сприяти максимальному розвитку взаємовигідного економічного співробітництва, зокрема, у сферах фінансів, зовнішньої торгівлі, промисловості, конверсії військової промисловості та інших галузях, які мають пріоритетне значення для розвитку їх економік (ст. 9 Міжнародного договору), Сприяти зміцненню прямих зв'язків між українськими та іспанськими підприємствами, а також розвитку нових форм економічного співробітництва, особливо у сфері інвестицій та створення спільних підприємств (ст.10 Міжнародного договору), розвивати співробітництво у галузі фундаментальних і прикладних наукових досліджень (ст. 11 Міжнародного договору), про співробітництво як на двосторонній, так і багатосторонній основі.

Це співробітництво включатиме технічну допомогу і, зокрема, підготовку фахівців та керівних кадрів у галузі економіки (ст. 12 Міжнародного договору), про співробітництво як на двосторонньому рівні, так і регіональному в галузі транспорту, телекомунікацій, легкої та харчової промисловості, сільського господарства та інших галузях (ст. 13 Міжнародного договору).

2. Угода між Україною та Іспанією щодо врегулювання та упорядкування трудових міграційних потоків між двома державами, підписана 12.05.2009 року, ратифікована Законом України N 2727-VI від 01.12.2010, набрала чинності для України 28.07.2011 р. (надалі по тексту - Угода) стала вагомим регулятором міграційних процесів трудового характеру.

Для кого дана Угода? Відповідно до ст. 1 Угоди, її дія поширюється на працівників, які є громадянами однієї з Договірних Сторін та мають відповідний дозвіл на здійснення трудової діяльності на території іншої Договірної Сторони в разі наявності попередньо підписаного трудового контракту з роботодавцями цієї Договірної Сторони, а саме:

1) постійних працівників - на початковий період, не менше одного року, у кількості, що визначатиметься відповідно до наявних пропозицій з працевлаштування;

2) сезонних працівників - на період, що не перевищує дев'яти місяців на рік у кількості, що визначатиметься відповідно до наявних пропозицій з працевлаштування;

3) стажистів - працівників віком від 18 до 35 років, які вдосконалюють свою професійну та мовну кваліфікацію, на період до 12 місяців, який може бути продовжений на термін до шести місяців. У цьому разі вимагається укладення трудового контракту згідно із положеннями трудового законодавства Приймаючої Держави у сфері практики та навчання.

Про що дана Угода?

За своїм змістом Угода є дуже структурованою і направленою на врегулювання трудових міграційних процесів, а тому і визначає:

• коло уповноважених та компетентних органів країн – учасниць Угоди,

• організацію трудового процесу у на території країн – учасниць Угоди,

• умови праці та соціальні права працівників,

• умови повернення працівників,

• спеціальні положення щодо трудової діяльності сезонних працівників та ін.

Перелік міжнародних договорів та угод, укладених між Україною та Іспанією не є вичерпним. Проте, в даному випадку, в частині трудових правовідносин громадян України на території Іспанії вагомим є вказані вище норми міжнародного права.

Законодавство Іспанії щодо трудових міграційних процесів

Важливу роль у правовому регулюванні всіх суспільних процесів в Іспанії, як і в Україні, відіграє Конституція Іспанії, прийнята 29.12.1978

(https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a1).

Так, відповідно до ч.1 ст. 13 Конституції Іспанії іноземці в Іспанії будуть користуватися публічними свободами, гарантованими цим Розділом, відповідно до умов, встановлених договорами та законом (вільний переклад).

А вже ч.1 ст. 35 Конституції Іспанії передбачає, що усі іспанці мають обов'язок працювати та мають право на працю, на вільний вибір професії чи ремесла, на просування по службі через роботу та на достатню винагороду для задоволення своїх потреб і потреб своєї сім'ї без будь-якої дискримінації. за статевою ознакою.

Відповідно, далі регуляторами трудових відносин в Іспанії виступають численні законодавчі акти, прийняті у відповідності до Основного закону.

Зосередимося на деяких з них, котрі стосуються, зокрема трудових прав іноземців в Іспанії

1. Органічний закон 4/2000 від 11 січня про права та свободи іноземців в Іспанії та їхню соціальну інтеграцію, в редакції останніх змін станом на 23.03.2023 р. - https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544&p=20230323&tn=6, надалі по тексту – Органічний закон.

Даний Органічний закон є по спеціальним в частині правового регулювання прав і свобод іноземців, а також їх соціалізації та інтеграції у суспільне життя країни.

Згідно з ч. 1-2 ст.1 Органічного закону іноземцями для цілей застосування цього Закону вважаються особи, які не мають іспанського громадянства. Положення даного Закону в будь-якому випадку розуміються без шкоди для положень спеціальних законів і міжнародних договорів, учасником яких є Іспанія (вільний переклад).

Частина 1 ст. 2 Органічного закону визначає, що державні органи сприятимуть повній інтеграції іноземців у іспанське суспільство в рамках співіснування різноманітних ідентичностей і культур без зайвих слів обмеження, ніж повага до Конституції та закону.

Окремо ст 2 тер. Органічного закону визначає порядок інтеграції імігрантів та встановлює, що «Публічна влада сприятиме повній інтеграції іноземців в іспанське суспільство в рамках співіснування різноманітних ідентичностей і культур без інших обмежень, окрім поваги до Конституції та закону. Державна адміністрація включатиме мету інтеграції між іммігрантами та приймаючим суспільством, що має наскрізний характер для всіх державних політик і послуг, заохочуючи економічну, соціальну, культурну та політичну участь іммігрантів відповідно до умов, передбачених Конституцією. , в Статутах автономії та в інших законах, на умовах рівного ставлення.

Зокрема, через навчальні дії вони прагнутимуть до знання та поваги до конституційних і статутних цінностей Іспанії, цінностей Європейського Союзу, а також до прав людини, громадських свобод, демократії, толерантності та рівності між жінок і чоловіків, а також розробить конкретні заходи для сприяння включенню в освітню систему, гарантуючи в будь-якому випадку шкільне навчання в обов'язковому віці, вивчення всіх офіційних мов і доступ до роботи як істотних факторів інтеграції.

Генеральна державна адміністрація співпрацюватиме з автономними співтовариствами, містами Сеута та Мелілья та ратушами для досягнення цілей, описаних у цій статті, у рамках багаторічного стратегічного плану, який включатиме серед своїх цілей звернення до інтеграція неповнолітніх іноземних громадян без супроводу. У будь-якому випадку Генеральна державна адміністрація, автономні громади та мерії співпрацюватимуть і координуватимуть свої дії в цій сфері, взявши за основу свої відповідні плани інтеграції.

Відповідно до критеріїв і пріоритетів Стратегічного імміграційного плану, уряд і автономні спільноти погодять дворічні програми дій для посилення соціальної інтеграції іммігрантів на галузевій імміграційній конференції. Такі програми фінансуватимуться з державного фонду інтеграції іммігрантів, який надаватиметься щорічно, і який може включати формули співфінансування адміністрацій, які отримують речі з фонду» (вільний переклад).

У своїй структурі Органічний закон дуже чітко визначає головні особливості перебігу трудових правовідносин з іноземцями на території Іспанії.

Так, зокрема, важливими розділами даного Органічного закону є:

РОЗДІЛ I. Права та свободи іноземців (зокрема в частині трудових правовідносин: права іноземців та тлумачення нормативних актів, право на документацію, право на свободу пересування, свобода зборів і демонстрацій, свобода об'єднань, право на освіту,право на працю та соціальне забезпечення, свобода асоціацій і страйку тощо),

РОЗДІЛ III. Юридичні гарантії (право на ефективний судовий захист, право на оскарження адміністративних актів, право на безоплатну правову допомогу),

РОЗДІЛ II. Правовий режим іноземців (в'їзд на територію Іспанії та виїзд з неї, вимоги для в'їзду на територію Іспанії, типи віз, заборона на в'їзд до Іспанії, видача візи, виїзд з Іспанії),

РОЗДІЛ III. Дозволи на здійснення прибуткової діяльності (дозвіл на проживання та роботу, дозвіл на проживання та само зайнятість, дозвіл на проживання та роботу за наймом, проживання та робота висококваліфікованих спеціалістів, особливі випадки звільнення від національної зайнятості, винятки з дозволу на роботу, особливий режим для сезонних працівників, транскордонні працівники та транснаціональне надання послуг),

РОЗДІЛ III. Правопорушення у сфері імміграції та режим накладення санкцій за них.

Вказаним Органічним законом внесено і низку змін до Кримінального кодексу Іспанії в частині уточнення та збільшення санкції у сфері порушення прав іноземних громадян, а саме – торгівлі людьми та ін.

2. Статут працюючих, затверджений Королівським законодавчим указом 2/2015 від 23.10.2015, який набув чинності 13.11.2015 р. (надалі по тексту – Статут працюючих).

На підставі ч.1 ст. 1 Статуту, він поширюватиметься на працівників, які добровільно надають свої оплачувані послуги для інших осіб і в межах організації та керівництва іншої особи, фізичної чи юридичної, яка називається роботодавець або підприємець.

Статут визначає порядок виникнення трудових правовідносин, їх закріплення, правовий статус окремих працівників, умови робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, право на збори, вирішення трудових спорів, аспекти банкрутства та ін.

Відтак, не лише норми міжнародного права, але й національного законодавства Іспанії передбачають правове регулювання і визначення не лише правового статусу іноземців, але й їхні можливостей, зокрема і в трудових правовідносинах на території Іспанії.

Додаткове регулювання та нагляд

Окремо хочу виділити дуже важливу фігуру у захисті і підтримці іноземними громадянами своїх прав – Комісара з прав людини Ради Європи. І так як і Іспанія і Україна є країнами – членами Ради Європи, то громадяни даних країн можуть звертатися до даної особи та/або користуватися актами, виданими ним.

Основним завданням діяльності Комісара з прав людини ради Європи є забезпечення дотримання та ефективної реалізації прав людини в країнах – членах Ради Європи.

А так як трудові права особи є частиною її соціальних прав, відповідно вони (трудові права) входять до загальної системи прав людини, котрі є у громадянському суспільстві.

Під час офіційного візиту Комісара з прав людини Ради Європи до Іспанії в листопаді 2022 року було зазначено: «що стосується прав людини біженців, шукачів притулку та мігрантів, Комісар вітає заходи, вжиті для захисту та прийому людей, які тікають від війни в Україні.» (https://www.coe.int/ru/web/commissioner/-/spain-should-advance-social-rights-better-guarantee-freedoms-of-expression-and-assembly-and-improve-human-rights-of-refugees-asylum-seekers-and-migran).

Тому, можна зробити висновок про те, що дотримання і реалізація трудових прав людей, як елементу «права людини» в цілому, де б особа не перебувала, регулюються:

1. нормами законодавства країни, де особа перебуває,

2. нормами законодавства країни, громадянином якої вона (особа) є,

3. нормами міжнародного права,

4. знаходиться під юридичним наглядом відповідних уповноважених осіб, котрі здійснюють нагляд і контроль за дотриманням прав людини в цілому.

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ У ПОЛЬСЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Головним Законом Республіки Польща є її Конституція (KONSTYTUCJA RZECZY POSPOLITEJ POLSKIEJ z dnia 2 kwietnia 1997 r.).

Так у арт. 2 розділу I Конституції Республіки Польща (надалі по тексту – Конституція) , визначено, що Конституція є вищим законом Республіки Польща.

Положення Конституції застосовуються безпосередньо, якщо інше не передбачено Конституцією

(https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm).

Розділом 2 Конституції визначено свободи, права та обов'язки людини та громадянина

(https://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm), де в частині трудових прав вказано, зокрема, що :

• кожному гарантується свобода вибору професії та місця роботи. Винятки визначені законом. Обов'язок працювати може бути встановлений лише законом. Забороняється прийом на постійну роботу дітей віком до 16 років. Форми і характер допустимої зайнятості визначаються законом. Мінімальний розмір оплати праці або спосіб визначення цього розміру встановлюється законом. Органи державної влади проводять політику, спрямовану на повну, продуктивну зайнятість, впроваджуючи програми боротьби з безробіттям, включаючи організацію та підтримку професійної орієнтації та навчання, а також громадських робіт та робіт із втручання (арт. 65 розділ II Конституції);

• кожен має право на безпечні та здорові умови праці. Порядок реалізації цього права та обов'язки роботодавця визначаються законом. Працівник має право на встановлену законом відпустку та щорічну оплачувану відпустку; максимальні норми робочого часу встановлюються законодавством (арт. 66 розділ II Конституції).

Щодо інших джерел права, визначено, що джерелами загальноприйнятного права Республіки Польща є: Конституція, статути, ратифіковані міжнародні договори та правила. Джерелами загальнозастосовного права Республіки Польща на території діяльності органів, що їх створили, є акти місцевого права (арт. 87 розділ III Конституції).

Правове регулювання трудових правовідносин у Польщі здійснюється:

Кодексом про працю (Трудовим кодексом) KODEKS PRACY ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. в редакції змін від 09.03.2023 р., опублікованих 04.04.2023 р. (https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/641)

• Законами.

• Підзаконними актами.

• Локальними актами.

Звісно, основним регулятором відносин у сфері праці виступає Кодекс про працю. Він є актуальним, динамічним джерелом права, котре не лише регулює установлені у суспільстві процеси у сфері трудових відносин, а й здійснює регулювання актуальних аспектів трудових відносин.

Сферою регулювання Кодексу про працю є визначення прав й обов'язків працівників і роботодавців (арт. 1 розділ I Кодексу про працю).

Структура Кодексу про працю показує такі аспекти регулювання:

• трудові відносини;

• заробітна плата й інші виплати;

• обов'язки роботодавця та працівника;

• матеріальна відповідальність працівників;

• робочий час;

• відпустки;

• права працівників, пов'язані з батьківством;

• праця неповнолітніх;

• безпека та гігієна праці;

• колективні договори та угоди;

• вирішення спорів, що випливають із трудових відносин;

• адміністративна відповідальність за порушення прав • працівників;

• позовна давність;

• прикінцеві положення.

Відповідно, Кодекс про працю є об'ємним, широким джерелом трудового права Польщі, котре достатньо чітко визначає ключові аспекти трудових відносин, котрі відбуваються на території країни.

Якщо ж брати до уваги закони, то серед їх чисельності можна для прикладу виділити декілька наступних.

Закон від 13 березня 2003 р. про особливі правила припинення трудових відносин із працівниками з причин, не пов'язаних із працівниками (USTAWA z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników -

https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20030900844), норми якого застосовуються, якщо роботодавцю, який має не менше 20 працівників, необхідно припинити трудові відносини з причин, не покладених на працівників, шляхом попередження роботодавця, а також за згодою сторін у певних умовах (арт. 1. 1. Закону).

Закон від 20 квітня 2004 року про сприяння зайнятості та інститути ринку праці (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20040991001) завдання держави у сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації та завдання держави у сфері сприяння зайнятості, пом'якшення наслідків безробіття та професійної активізації виконуються інститутами ринку праці (арт. 1. 1. Закону).

Закон від 9 липня 2003 р. про працевлаштування тимчасових працівників (Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20031661608), котрий регулює правила найму тимчасових працівників роботодавцем, який є організатором тимчасового працевлаштування, та правила направлення цих працівників та осіб, які не є працівниками агенції тимчасової зайнятості, на виконання тимчасових робіт до роботодавця-користувача (арт. 1. 1. Закону).

Дуже важливим для громадян України, котрі після 24.02.2022 року виїхали на територію Республіки Польща є Закон від 12.03.2022 року про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави (USTAWAz dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa https://orka.sejm.gov.pl/proc9.nsf/ustawy/2069_u.htm), котрий визначає особливі правила легалізації перебування громадян України, які прибули на територію Республіки Польща безпосередньо з території України у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території цієї держави, та громадян України, які мають Карти поляка, які разом із найближчими родичами через ці військові дії прибули на територію Республіки Польща (арт. 1. 1. Закону).

Також Закон також визначає, зокрема і окремі права громадян України, перебування яких на території Республіки Польща вважається законним; особливі правила продовження термінів легального проживання громадян України та документів, виданих їм польськими органами влади щодо права в'їзду та перебування на території Республіки Польща; певні права громадян Польщі та громадян України, які є студентами, викладачами чи дослідниками, які в'їжджають з території України; особливі правила здійснення та ведення господарської діяльності громадянами України, які на законних підставах перебувають на території Республіки Польща (арт. 1.3. Закону).

Важливим регулятором трудових відносин виступає також спеціальний Закон про іноземців від 12 грудня 2013 року (Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach - https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20130001650), котрий визначає правила та умови в'їзду іноземців на територію Республіки Польща, їхнього проїзду через цю територію, перебування на ній та виїзду з неї, порядок та компетентні органи в цих питаннях (арт. 1 Закону).

Відповідно, законодавче регулювання трудових відносин у Польщі є досить широким і містить актуальні закони, котрі регулюють трудові процеси, котрі відбуваються у суспільстві.

Важливим регулятором трудових відносин у Польщі виступає Міністерство сім'ї, праці та соціальної політики (офіційний сайт - https://www.gov.pl/web/rodzina), до компетенції якого, зокрема і входить сфера праці:

- працевлаштування та протидія безробіттю,
- трудові відносини та умови праці,
- заробітна плата та виплати працівникам,
- колективні трудові відносини та колективні спори,
- профспілки та організації роботодавців.

Серед численних актів Міністерства сім'ї, праці та соціальної політики у сфері праці можна виділити декілька наступних:

Розпорядження Міністра праці та соціальної політики від 8 січня 1997 року про детальні правила надання щорічних відпусток, визначення та виплати винагороди за відпустку та грошового еквівалента відпустки (https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970020014);

Розпорядження Міністра сім'ї, праці та соціальної політики від 30 грудня 2016 року про довідку з місця роботи (https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160002292);

Постанова Міністра праці та соціальної політики від 15 травня 1996 р. Про порядок виправдання відсутності на роботі та надання працівникам відпусток з роботи (https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19960600281) та ін.

Також, важливими регуляторами трудових відносин є і локальні акти, такі як колективні трудові договори, положення про роботу, положення про оплату праці, статути тощо, котрі укладають безпосередньо між роботодавцями та працівниками та носять індивідуально – визначений характер.

Вагомий внесок у процес дотримання та застосування законодавства про працю у Республіці Польща здійснює, зокрема, і Національна інспекція праці (https://www.pip.gov.pl/pl), головна місія якої полягає в ефективному забезпеченні дотримання положень законодавства про працю, включаючи гігієну та безпеку праці, шляхом проведення ефективних і цілеспрямованих перевірок і профілактичних дій, спрямованих на зниження ризиків нещасних випадків і дотримання законодавства про працю.

Відтак, можна зробити висновок про те, що широкий спектр актів законодавства, котрі регулюють трудові відносини у Республіці Польща здійснюють це регулювання з урахуванням не лише актуальних внутрішньо – державних, але й міжнародних процесів.

ТИМЧАСОВИЙ ЗАХИСТ У ФРАНЦУЗЬКІЙ РЕСПУБЛІЦІ

Головним Законом Французької Республіки є її Конституція, яка передбачає превалювання міжнародного права над національним правом.

Іншими джерелами права є ратифіковані Французькою Республікою конвенції, міжнародні договори, норми і акти Європейського Союзу, звичаї, національне законодавство, що є дуже обємним і деталізованим, судова практика.

Щодо надання статусу тимчасового захисту для громадян України, які прибули до Франції після 24 лютого 2022 року, Франція керується Рішенням Ради Європейського Союзу Рішення Ради (ЄС) 2022/382 від 04 березня 2022 року, що базується на Директиві 2001/55/CE.

Громадяни України, які прибувають на територію Французької Республіки та бажають отримати дозвіл на проживання у вигляді тимчасового статусу (Protection temporaire/ Autorisation provisoire de séjour) до уповноваженого органу того регіону та міста, де вони планують проживати – Префектури поліції (Préfecture de police).

Важливо знати, що крім стандартного пакету документів (діючий закордонний паспорт громадянина України, фотокартка, документи що підтверджують родинні зв'язки з тими, хто подається разом) навіть при первинній подачі документів, вимагається документ, що посвідчує місце проживання. Для тих, хто прибуває та не має жодних можливостей отримати адресу, первинна реєстрація буде зафіксована в центрі для біженців або в соціальному гуртожитку в залежності від регіону.

Важливо пам'ятати, що міграційні органи Франції не надають тимчасовий захист особам, які вже мають діючі такі ж дозволи на проживання в інших країнах, або діючі візи будь-яких типів (наприклад, студентська віза).

Для подальшого поновлення Autorisation provisoire de séjour, документ що підтверджує місце проживання має бути давністю не більше 3х місяців, що включає в себе або договір оренди житла та квитанції про оплату комунальних послуг, або Attestation d'hébergement – свідоцтво виписане приймаючою особою або установою - у разі безкоштового проживання, а також квитанції про оплату комунальних послуг на ім'я цієї особи за цією ж адресою.

Українські громадяни, отримавши дозвіл на проживання у вигляді тимчасового статусу (Protection temporaire/ Autorisation provisoire de séjour), мають всі ті ж самі права (практично всі) та обовязки перед державою Франція, що й інші перебуваючі на її території особи. Зокрема це стосується:

- обов'язку дотримуватися чинного законодавства Франції, зокрема з базового законодавства – Цивільний кодекс (Code civil), Кримінальний кодекс (Code pénal), Трудовий кодекс (code de Travail), Кодекс про вїзд та перебування іноземців (CESEDA) тощо
- подачі декларації про доходи з 183 дня перебування на території Франції
- відвідування неповнолітніми навчальних закладів.

Права на медичне страхування гарантується Французькою Республікою. При чому, у відповідності до угод всередині Європейського Союзу, та навіть деяких країн що не входять до нього, карта медичного страхування видана у Франції гарантує доступ до базової медичної допомоги на території цих країн за умови оформлення Carte européenne d'assurance maladie через відповідну установу медичного страхування.

Посольство України у Французькій Республіці

21 Avenue de Saxe, 75007 PARIS

Tel. +33 1 43 06 07 37

РОЗДІЛ 4.
ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ

Тема протидії дискримінації надзвичайно важлива. В контексті захисту прав людини протидія дискримінації є важливим елементом для якісного функціонування суспільства та комфортного життя всіх його учасників.

Як відомо, дискримінація може бути за певними ознаками (однією або у сукупності і т.д.). Тому, тема протидії дискримінації багато у чому залежить від встановлення виду дискримінації (за якою ознакою відбувається дискримінація людини), адже визначення виду дискримінації дає розуміння про подальше правове регулювання, інструменти (способи) захисту та суб'єктів, до кого можна звернутися за захистом порушеного права.

З метою встановлення факту дискримінації, фіксування негативних наслідків, захисту та відновлення порушених прав, стягнення моральної та матеріальної шкоди на території України можуть бути застосовані національні процедури (перелік заходів не є вичерпним і багато у чому залежить від виду дискримінації):

негайне звернення до правоохоронних органів з метою припинення порушень які вже мають місце та фіксації ситуації, яка відбувається,

звернення до уповноважених органів (в т. ч. контролюючих) з метою доведення до відома факту дискримінації та необхідності реагування конкретно в частині проявів дискримінації. Наприклад, звернення до Уповноваженого Верховної ради України з прав людини.

звернення до суду з позовом відповідного характеру (на підставі обраних способів захисту), з можливими вимогами про визнання дій дискримінаційними та стягнення моральної та матеріальної шкоди.

Коли буде вичерпано всі національні інструменти захисту – є можливість звертатися до Звернення до Європейського суду з прав людини

Деяке правове регулювання проти дії дискримінації на міжнародному рівні здійснюється:

Загальною декларацією прав людини (ст. 2, 5, 7),

Конвенцією про захист прав людини та основоположних свобод (ст. 14, ст. 1 Протоколу №12 до Конвенції),

Європейська соціально Хартія (переглянута),

Міжнародною конвенцією про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (ст. 5),

Конвенцією про статус біженців (ст. 2),

Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права (ст. 2, 11, 12),

Міжнародним пактом про громадянські та політичні права (ст. 7, 9, 12, 13, 17, 26),

Конвенцією Міжнародної організації праці про дискримінацію в галузі праці та занять №111

Директивою Ради 2000/43/ЄС від 29 червня 2000 року про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження та ін.

Звісно, даний перелік не є вичерпним, а показує нам різномаїття застосування міжнародних актів різного виду залежно від розуміння з якою дискримінацією ми працюємо по протидії.

Основний алгоритм дій у разі звернення клієнта з запитом щодо захисту порушених дискримінацією прав:

1) перед початком надання правничої допомоги встановити цілі клієнта (отримання сатисфакції моральної, матеріальної шкоди, визнання незаконними дій, надання розголосу ситуації тощо).

2) визначити аспекти юрисдикції: на території якої країни знаходилася особа, чиї права було порушено. Чітке встановлення громадянином якої країни є потерпілий, в також з'ясування додаткової інформації (документи про тимчасовий статус, підстави перебування в країні тощо).

3) чи країна, на території якої відбулося вчинення дискримінаційних дій по відношенню до потерпілого є учасницею міжнародних договорів, угод у сфері протидії дискримінації та чи ратифікувала факультативні/додаткові протоколи щодо моніторингу, звітування та виконання норм міжнародного законодавства, в т.ч. і щодо процедури індивідуальних/колективних скарг.

4) чи країна, громадянином якої є потерпілий є учасницею міжнародних договорів, угод у сфері протидії дискримінації.

Для громадян України важливим інструментом захисту порушених прав є звернення до дипломатичних установ (посольств України) Міністерства закордонних справ України та території, де було вчинено дискримінаційні дії.

Відповідно до п.п. 5) п.3 Положення про Міністерство закордонних справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 березня 2016 року №281 (надалі по тексту – «МЗС») основними завданнями МЗС є, зокрема захист прав та інтересів громадян і юридичних осіб України за кордоном.

Також, згідно п.п. 20) п. 4 Положення МЗС відповідно до покладених на нього завдань, зокрема розробляє та вносить пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання питань співпраці із закордонними українцями, забезпечення прав закордонних українців, створення сприятливих умов та можливостей для задоволення їх соціальних, культурно-освітніх, мовних, інформаційних та інших потреб.

Також людина може застосувати інструмент міжнародних процедур (але тут дуже важливо чітко з'ясувати чи країна, на території якої відбулося вчинення дискримінаційних дій є учасницею міжнародних договорів, угод у сфері протидії дискримінації та чи ратифікувала факультативні/додаткові протоколи щодо моніторингу, звітування та виконання норм міжнародного законодавства, в т.ч. і щодо процедури індивідуальних/колективних скарг).

Міжнародні процедури від Ради Європи:

Звернення до Комісара Ради Європи з прав людини,

Звернення до Спеціального представника Генерального секретаря з питань міграції та біженців,

Звернення до Керівного комітету з питань боротьби з дискримінацією, різноманітності та інклюзії (CDADI) Ради Європи.

Міжнародні процедури в Організації об'єднаних націй:

Звернення до Комітету ООН по правам людини (стежить за виконанням Міжнародного пакту про громадські та політичні права),

Звернення до Комітету з економічних, соціальних і культурних прав ООН (стежить за виконанням Міжнародного пакту про економічні соціальні та культурні права).

Розглянемо деякі аспекти здійснення міжнародних процедур на прикладі звернення до Комітету з економічних, соціальних та культурних прав ООН.

Комітет з економічних, соціальних та культурних прав (КЕСКП) складається з 18 незалежних експертів, які спостерігають за виконанням державами-учасницями Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права.

Пакт передбачає економічні, соціальні та культурні права, такі як права на достатнє харчування, достатню оселю, освіту, здоров'я, соціальне забезпечення, на воду та санітарні послуги, а також на працю.

Комітет може приймати та розглядати індивідуальні повідомлення, або скарги, від осіб чи груп осіб, які заявляють про те, що вони стали жертвами порушення положень Пакту з боку держави (відповідно до Факультативного протоколу до МПЕСКП).

Для того, щоб Комітет мав право приймати індивідуальні скарги, держава, яка є стороною Пакту, має визнати компетенцію Комітету шляхом ратифікації Факультативного протоколу.

Статус ратифікації за кожною країною можна дізнатися за посиланням:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?Treaty=CESCR-OP

Відповідно, ми повертаємося до вищевказаного алгоритму для того аби мати розуміння не лише щодо фактичних обставин події, а й розуміти юрисдикційну і навіть територіальну складову ситуації, де людина вважає, що мала місце дискримінація по відношенню до неї.

Важливо визначити які способи захисту застосовувати у конкретній справі. Адже дискримінація - це дуже делікатна тема і не всі люди вони хочуть виносити це на широкий загал і виходити з цією темою, до прикладу, на рівень звернення до міждержавних організацій. Іноді одного звернення до правоохоронних, уповноважених (контролюючих) органів для людини може бути достатньо.

І вже враховуючи обрані способи захисту ми бачимо: чи застосовуватимемо міжнародні процедури. Або, можливо, ми їх будемо застосовувати згодом.

Далі - це з'ясування громадянства клієнта а також статусу країни на території якої було вчинено дискримінацію і обов'язково варто враховувати:

статус країни - походження особи;

статус країни на території якої трапився випадок дискримінації;

статус країни на якій тимчасово перебуває особа (є резидентом або має інший статус, визначений законодавством та посвідчений відповідними документами).

Звісно, це все вже більше тема територіальної юрисдикції, але вона важлива бо якщо ми говоримо про міжнародне правове регулювання дискримінації то всі акти якими регулюється протидія дискримінації мають свою дію:

- у часі,
- у просторі,
- за колом осіб.

Тому, це якраз та історія коли ми чітко маємо розуміти який саме міжнародний документ можемо застосувати для ефективного захисту клієнта, чітко встановивши за якою ознакою відбулася дискримінація.

ВИСНОВОК

Механізм тимчасового захисту, запроваджений Європейським Союзом у відповідь на повномасштабну агресію проти України, став безпрецедентним інструментом колективного міжнародного захисту та ключовою правовою основою перебування мільйонів громадян України на території держав-членів ЄС. Станом на 2026 рік тимчасовий захист не лише зберігає свою актуальність, але й трансформувався у складову довгострокової політики інтеграції та соціально-економічної стабілізації.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що правовий статус українців у країнах Європейського Союзу формується на перетині норм права ЄС, національного законодавства приймаючих держав, міжнародних конвенцій та внутрішнього законодавства України. Така багаторівнева система створює як широкі можливості для реалізації прав, так і значні ризики правової невизначеності, особливо у сферах праці, оподаткування, соціального забезпечення та пенсійних прав.

Трудові права громадян України за кордоном загалом забезпечуються на принципах рівності та недискримінації, однак їх практична реалізація значною мірою залежить від:

- тривалості перебування в країні прийому;
- збереження трудових відносин з українським роботодавцем;
- податкового резидентства;
- наявності міжнародних угод про уникнення подвійного оподаткування та соціальне забезпечення.

Особливу увагу слід приділяти правильному оформленню дистанційної роботи, оцінці податкових ризиків та збереженню страхового стажу, оскільки помилки у цих питаннях можуть мати довгострокові негативні наслідки для соціальних та пенсійних прав громадян.

Соціальні права українців у межах тимчасового захисту забезпечуються мінімальними стандартами, визначеними Директивою Ради ЄС 2001/55/ЕС, однак їх обсяг істотно варіюється залежно від держави перебування. Практика свідчить про поступовий перехід від гуманітарної моделі допомоги до моделі активної інтеграції через зайнятість, професійну підготовку та участь у ринку праці.

Разом з тим, тривале перебування значної кількості громадян України за межами держави створює системні виклики як для приймаючих країн, так і для України, зокрема у частині:

- збереження трудового та інтелектуального потенціалу;
- забезпечення пенсійних прав у майбутньому;
- координації соціальних систем;
- протидії дискримінації та соціальній маргіналізації.

У цих умовах особливої ваги набуває роль правової просвіти, професійної юридичної допомоги та постійного моніторингу змін законодавства Європейського Союзу і національних правових систем.

Підсумовуючи, слід констатувати, що ефективна реалізація прав українців за межами України можлива лише за умови:

- належного правового інформування осіб, які перебувають під тимчасовим захистом;
- узгодження дій українських органів влади з інституціями ЄС;
- активного використання міжнародно-правових механізмів захисту;
- індивідуального підходу до кожної правової ситуації.

Дані методичні матеріали покликані сприяти формуванню цілісного розуміння правового статусу українців у Європейському Союзі та слугувати практичним інструментом для захисту їхніх трудових, соціальних і сімейних прав у складних умовах тривалої міграції та воєнного стану.

НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

2026