

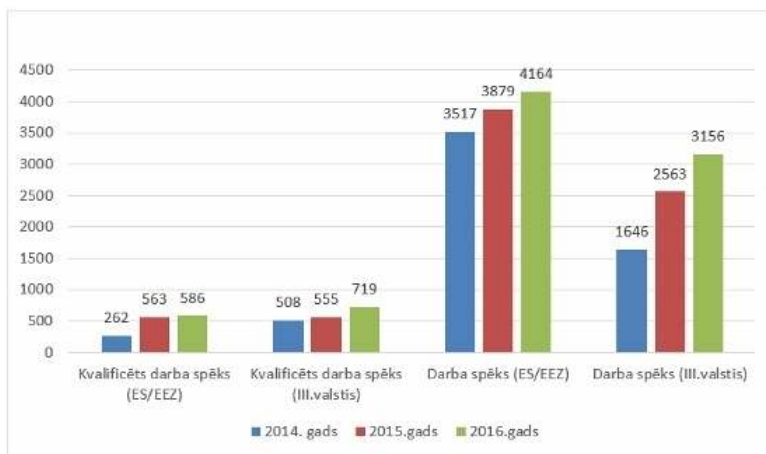
Ārzemnieku nodarbināšana

2017-04-12

Šīs publikācijas mērķis ir apkopot svarīgāko informāciju par ārzemnieku nodarbināšanu Latvijas Republikā, tādējādi palīdzot darba devējam neapjukt pieejamās informācijas daudzumā un izvērtēt sava uzņēmuma iespējas piesaistīt ārvalstu darbaspēku, kā arī aplūkot iespējamos riskus. Publikācijā analizētas tikai ārvalstu darbaspēka (no trešajām valstīm) regulējuma aktualitātes.

Lai gan saskaņā ar Latvijas Republikas Iekšlietu ministrijas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes [statistikas datiem](#) pēdējo 3 gadu laikā Eiropas Savienības (ES) un Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) darbaspēka īpatsvars Latvijas Republikas darba tirgū joprojām ir vadošajās pozīcijās, salīdzinot ar ārvalstu darbaspēku no trešajām valstīm, tomēr visstraujākais pieaugums vērojams tieši ārvalstu darbaspēka piesaistīšanā no trešajām valstīm.

Statistika par ārvalstu darbaspēku Latvijā par pēdējiem 3 gadiem



Vai statistikas dati liecina par nepieciešamo speciālistu trūkumu vietējā darba tirgū un Latvijas darba devēju gatavību iziet "birokrātiskajam elles lokam", lai piesaistītu labāko no labākajiem? Vai arī ārvalstu investori, attīstot komercdarbību Latvijā, nav gatavi riskēt ar vietējo darba spēku un paļaujas tikai uz saviem resursiem, pārceļot grupas sabiedrību speciālistus no citām jurisdikcijām?

Nodarbinātības termiņš un darbinieka paredzēto amatu skaits

Pirmkārt, ikvienam darba devējam jāatbild uz jautājumu, vai ārvalsts darbinieku plānots nodarbināt īslaicīgi vai ilgstoši.

Ja paredzēts, ka ārvalsts darbinieks uzturēsies Latvijas Republikā mazāk par 90 dienām jebkurā 180 dienu periodā, skaitot no 1. iecelšanas dienas, darba devējs var lūgt PMLP noformēt darbiniekam vīzu ar tiesībām uz nodarbinātību. Šajā gadījumā tiesības uz nodarbinātību tiek piešķirtas atbilstoši vīzas termiņam.

Ja plānots, ka ārvalsts darbinieks uzturēsies Latvijas Republikā vairāk par 90 dienām jebkurā 180 dienu periodā, skaitot no 1. iecelšanas dienas, ārzemniekam nepieciešams noformēt termiņuzturēšanās atļauju (TUA) ar tiesībām uz nodarbinātību.

Svarīgi ņemt vērā, ka gadījumā, ja ārvalsts darbinieku Latvijas Republikā plānots nodarbināt pie vairākiem darba devējiem (piemēram, saistītajās sabiedrībās) vai vairākos amatos (profesijās) pie viena darba devēja, tiesības uz nodarbinātību būtu jāsaņem katram darba veidam un pie katra no darba devējiem.

Izņēmums attiecināms tikai uz ārzemniekiem, kurus plānots nodarbināt saistībā ar komercdarbības veikšanu (piemēram, valdes locekļiem, padomes locekļiem, prokūristiem, ārvalsts filiāles pārstāvjiem utt.). Šiem ārzemniekiem nav nepieciešams saņemt tiesības uz nodarbinātību pie katra darba devēja.

Ārvalsts darbinieku kategorijas un TUA termiņš

Tāpat darba devējam ir svarīgi noteikt, kādas kategorijas darbinieks uzņēmumam ir nepieciešams, kā arī to, uz cik ilgu laiku tiek piešķirta TUA.

[Imigrācijas likumā](#) (IL) paredzēts, ka darba devējs Latvijas Republikā var nodarbināt:

- augsti kvalificētu darbinieku, pieprasot ES Zilo karti (proti, ārzemnieku, kas ieguvis augstāko izglītību studiju programmā, kuras ilgums attiecīgajā specialitātē vai darba līgumā noteiktajā nozarē ir vismaz 3 gadi), vai "parastu" darbinieku uz nodarbinātības laiku, kas kopumā nepārsniedz 5 gadus;

Jānorāda, ka 01.09.2017. stāsies spēkā grozījumi [II](#), saskaņā ar kuriem paredzēts, ka turpmāk uz ES Zilo karti varēs pretendēt ne tikai personas, kam ir vismaz 3 gadu augstākā izglītība attiecīgajā specialitātē vai darba līgumā noteiktajā nozarē, bet arī darbinieki ar vismaz 5 gadu profesionālo pieredzi darba līgumā noteiktajā specialitātē vai nozarē.

- uzņēmuma ietvaros pārceltu stažieri (proti, ārzemnieku, kas ieguvis augstāko izglītību un tiek pārcelts darbā uzņēmumu grupas ietvaros, lai profesionāli pilnveidotos vai apgūtu komercdarbības paņēmienus vai metodes, un kam tiek maksāta darba alga Latvijas Republikā) uz nodarbinātības laiku, kas nepārsniedz 1 gadu;
- uzņēmuma ietvaros pārceltu darbinieku vadītāja (proti, ārzemnieku, kas ieņem augstu amatu un kura galvenais uzdevums ir vadīt uzņēmumu Latvijas Republikā un uzraudzīt pārējo uzņēmuma darbinieku darbu, un kuru uzrauga šī uzņēmuma valde) vai speciālista amatā (tas ir, ārzemnieku ar specifiskām zināšanām, kas saistītas ar uzņēmuma darbības jomas metodēm vai vadību. Šajā gadījumā tiek ņemtas vērā ne tikai speciālas zināšanas, bet arī darbinieka augsts kvalifikācijas līmenis, profesionālā pieredze, specifiskas tehniskas zināšanas) uz nodarbinātības laiku, kas nepārsniedz 3 gadus;
- saistībā ar komercdarbības veikšanu (proti, ārzemnieku, kas uzņēmumā ieņems valdes vai padomes locekļa, prokūrista, filiāles pārstāvja amatu, paredzot, ka šis amats ir atbilstoši reģistrēts Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistra komercreģistrā un uzņēmuma, kurā ārzemnieks ieņems šo amatu, pamatkapitāls nav mazāks par 2800 EUR, turklāt šis uzņēmums ir ierakstīts komercreģistrā vismaz 1 gadu pirms amatpersonas iecelšanas amatā) uz pilnvaru termiņu, kas kopumā nepārsniedz 5 gadus.

Vakances pieteikšana un ielūguma noformēšana

Jāņem vērā, ka pirms darba attiecību uzsākšanas ar ārzemnieku neatkarīgi no tā, vai to plānots nodarbināt īslaicīgi vai ilgstoši, darba devējam būtu nepieciešams reģistrēt vakanci Nodarbinātības valsts aģentūrā (NVA). Trešo valstu pilsoņus drīkst pieņemt darbā tikai vakancēs, kas mēneša laikā nav aizpildītas ar vietējiem potenciālajiem darbiniekiem.

Izņēmums attiecināms tikai uz ES Zilās kartes pieprasītājiem, kā arī personām, kuras plānots nodarbināt saistībā ar komercdarbības veikšanu vai uz uzņēmuma līguma pamata. Jānorāda, ka [II](#) paredzēti izņēmumi arī citu kategoriju darbiniekiem (piemēram, pedagogiem akreditētā izglītības iestādē, sporta treneriem, profesionāliem sportistiem pēc sporta kluba uzaicinājuma), kas šīs publikācijas ietvaros nav aplūkoti.

Tāpat darba devējam jāņem vērā, ka neatkarīgi no darbinieku kategorijas, kuru tas izvēlēties nodarbināt, visos gadījumos uzņēmumam nepieciešams ārzemniekam noformēt ielūgumu vai izsaukumu. Tikai pēc tam, kad PMLP apstiprinājis ielūgumu vai izsaukumu, ārzemnieks var sākt kārtot pārējās formalitātes vīzas vai TUA ar tiesībām uz nodarbinātību pieprasīšanai. Jāievēro, ka [II](#) darba devējam noteikts pienākums noformēt izsaukumu ne tikai, pieprasot ārzemniekam sākotnējo TUA, bet arī katru gadu pirms TUA reģistrācijas.

Jānorāda, ka grozījumos [II](#), kas stāsies spēkā 01.09.2017., paredzēts, ka turpmāk Ministru kabinetam būs jāapstiprina profesiju (specialitāšu) saraksts, kurās prognozēts būtisks darbaspēka trūkums un kurās darbā Latvijas Republikā var tikt uzaicināti ārzemnieki. Tieši šo profesiju (specialitāšu) pārstāvjiem būs paredzēti vairāki atvieglojumi TUA ar tiesībām uz nodarbinātību pieprasīšanas procesā. Piemēram, vakances termiņš šiem potenciālajiem darbiniekiem NVA tiks saīsināts no 30 dienām uz 10 dienām. ES Zilās kartes pieprasītājiem minimālajai darba atlīdzībai tiks aprēķināts koeficients 1,2 koeficienta 1,5 vietā.

Darba devēja un darbinieka tiesības un pienākumi pēc TUA saņemšanas

Nereti varētu likties, ka pēc tam, kad ārzemnieks ir veiksmīgi saņēmis TUA Latvijas Republikā, darba devējs var aizmirst par jebkādu formalitāšu kārtošanu vismaz līdz nākamajai reizei, kad uzņēmumam radīsies nepieciešamība piesaistīt kādu citu ārvalsts speciālistu. Diemžēl šāds darba devēja pieņēmums var izrādīties maldīgs.

Atšķirībā no vietējā darbaspēka un ES/EEZ darbaspēka Latvijas Republikas un ES tiesību aktos paredzēti vairāki pienākumi gan darba devējam, gan ārzemniekam, kas ir nodarbināts pie Latvijas darba devēja. Katrai šāda pienākuma neizpildei ir tiesiskās sekas.

Pienākums ievērot uzturēšanās ierobežojumus

Atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes [Regulai \(EK\) Nr.562/2006](#), ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), saņemot uzturēšanās atļauju Latvijas Republikā, ārzemniekam ir tiesības tranzītā šķērsot vai uzturēties citu Šengenas zonas dalībvalstu teritorijā uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā.

Tātad, ja darba devēja saimnieciskajai darbībai ir pārrobežu raksturs, kas saistīts ar ārzemnieka uzturēšanos ne tikai Latvijā, bet arī citās Šengenas zonas dalībvalstīs, darba devējam jāievēro, ka Latvijā šis darbinieks var uzturēties neierobežoti visā TUA derīguma termiņā, savukārt citās Šengenas zonas valstīs viņa uzturēšanās termiņš nedrīkst pārsniegt 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā. Ja ārzemniekam ir izsniegta Šengenas vīza ar tiesībām uz nodarbinātību, 90 dienu ierobežojums attiecināms uz visām Šengenas zonas valstīm, tai skaitā Latvijai.

90 dienu termiņa aprēķināšana notiek šādā veidā:

- ja persona uzturas Šengenas zonas valstīs 90 dienas pēc kārtas, tad pēc šīm 90 dienām ārzemniekam jāatgriežas Latvijā vai vispār jāizbrauc no Šengenas telpas (vīzas gadījumā). Atkārtoti ārzemnieks var iebraukt Šengenas zonas valstīs tikai pēc 90 dienām un uzturēties no jauna nākamo 90 dienu periodu;
- ja ārzemnieks uzturas Šengenas zonas valstīs summāri 90 dienas, ir jāveic aprēķini, jo šajā gadījumā jāizvēlas konkrēts datums, jānoskaita 180 dienu laikposms atpakaļ un pēc robežšķērsošanas atzīmēm jānoskaita, cik dienas persona ir uzturējusies šajā laikā. Lai atvieglotu dienu saskaitīšanu, var izmantot Šengenas īslaicīgās uzturēšanās vīzas kalkulatoru, kas var būt noderīgs gan vīzas, gan TUA termiņu aprēķināšanai.

Praksē dažkārt ir situācijas, kad citu ES/EEZ dalībvalstu robežsargi nemaz neapzīmogo trešās valsts pilsoņu ceļošanas dokumentus, redzot, ka personai ir izsniegta TUA. Jānorāda, ka šis apstāklis gan neatbrīvo ārzemnieku no pienākuma ievērot uzturēšanās ierobežojumu, jo, veicot ikgadējo TUA reģistrāciju, šaubu gadījumā PMLP amatpersonas var lūgt ārzemniekam uzrādīt iekāpšanas biļešu kopijas, viesnīcu rezervācijas apstiprinājumus un citu informāciju, kas dokumentāri apstiprina to, ka ārzemnieks šo 90 dienu ierobežojumu ir ievērojis.

Ja darba devējs vai pats ārzemnieks nekontrolē termiņa ievērošanu, ir liels risks, ka PMLP piemēros darbiniekam administratīvo sodu par šī noteikuma neievērošanu (brīdinājums vai naudas sods līdz 350 EUR). Ja darbinieks regulāri pārkāpj uzturēšanās termiņa ierobežojumu, viņš riskē zaudēt TUA.

Pienākums ievērot izbraukšanas termiņu un segt ar to saistītos izdevumus

Izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām, darba devējs var aizmirst, ka kādu laiku atpakaļ, noformējot PMLP uzaicinājumu potenciālajam darbiniekam, ir uzņēmis atbildību ne tikai par uzaicinātā ārzemnieka ieceļošanas un uzturēšanās atbilstību vīzas vai TUA pieprasīšanai iesniegtajos dokumentos norādītajam mērķim, bet arī par ārzemnieka izbraukšanu no valsts noteiktā laikā, kā arī uzņēmis segt ar atgriešanos mītnes zemē saistītos izdevumus.

Ja bijušais darbinieks ir godprātīgs, visticamāk, darba devējam nerastos problēmas ar ārzemnieka savlaicīgu atgriešanos mītnes zemē, tādējādi viņa eskortēšana līdz lidostai nebūs nepieciešama. Tomēr, kas jāņem vērā, ja darba devējam nav iespēju kontrolēt bijušā darbinieka izbraukšanu, savukārt darbinieks turpina nelikumīgi uzturēties Latvijā arī pēc TUA vai vīzas termiņa beigām?

[IL](#) paredzēts, ka izdevumus par ārzemnieka piespiedu izraidīšanu no Latvijas piedzen no darba devēja (uzaicinātāja). Ja darba devējs (uzaicinātājs) nav sedzis izdevumus, kas saistīti ar izbraukšanas rīkojuma izpildi vai ārzemnieka piespiedu izraidīšanu, darba devējs zaudē tiesības uzaicināt ārzemniekus turpmāko 5 gadu laikā vai līdz šo izdevumu segšanai.

Atbildība par migrācijas un nodarbinātības noteikumu neievērošanu

Ja darba devējs pēc pirmās neveiksmīgās pieredzes atkārtoti gribēs nodarbināt ārzemniekus vai vēlēsies turpināt nodarbināt ārzemnieku arī nākamajā TUA reģistrēšanas periodā, jāņem vērā, ka darba devēja vai tā darbinieka iepriekšējie pārkāpumi netiek aizmirsti, un PMLP amatpersonas, izskatot dokumentus, tos ņems vērā.

PMLP atsaka darbinieka izsaukuma apstiprināšanu vai apstiprinātu izsaukumu atceļ, ja konstatēts, ka darba devējs (uzaicinātājs) iepriekšējā gada laikā ir pieļāvis pārkāpumus, kas saistīti ar ārzemnieka nodarbināšanu un nodokļa samaksu. Piemēram, darba devējs nav maksājis par darbinieku sociālās iemaksas un/vai algas nodokli, vai arī nodarbinājis darbinieku bez tiesībām uz nodarbinātību. Jāņem vērā, ka, izvērtējot faktiskos apstākļus, PMLP var uz 1 gadu noteikt darba devējam aizliegumu uzaicināt ārvalsts darbiniekus. Ja darba devējs bieži izmanto ārvalstu darbaspēku un tā saimnieciskā darbība ir atkarīga no ārvalstu speciālistiem, šāds aizliegums var paralizēt darba devēja komercdarbību.

Savukārt, ja ārzemnieks pēdējā gada laikā nelikumīgi uzturējies Latvijā vai citā Šengenas zonas valsts teritorijā vai arī par ārzemnieku nav maksāti normatīvajos aktos noteiktie nodokļi, PMLP atsaka TUA ikgadējo reģistrēšanu vai TUA izsniegšanu, līdz ar to darba devējs riskē palikt bez vērtīga darbinieka.

Ievērojot iepriekšminēto, secināms, ka gadījumā, ja darba devējs un/vai darbinieks pavirši izturas pret saviem pienākumiem, līdz galam neizprot pienākumu saturu un savas atbildības robežas, ārzemnieka nodarbināšana Latvijā var kļūt par vienreizēju un nepatīkamu notikumu gan darba devējam, gan darbiniekam.

Papildus jāņem vērā, ka par iepriekšminēto noteikumu neievērošanu gan darba devējs, gan darbinieks riskē ar administratīvo sodu, kas var tikt piemērots par [Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā](#) noteiktajiem pārkāpumiem, piemēram:

- par ārzemnieka, kam ir tiesības uzturēties Latvijas Republikā, nodarbināšanu bez tiesībām uz nodarbinātību darba devējam piemēro naudas sodu no 140 līdz 430 EUR (no 430 līdz 700 EUR, ja darbinieku skaits ir virs 5), atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt amatus komercsabiedrībā, vai bez tā, savukārt darbiniekam par strādāšanu bez tiesībām uz nodarbinātību piemēro naudas sodu no 140 līdz 700 EUR;
- par TUA saņemšanai sniegto ziņu izmaiņu nepaziņošanu PMLP normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un termiņā darbiniekam piemēro naudas sodu no 40 līdz 280 EUR;
- par TUA neregistrēšanu PMLP normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un termiņā, darbiniekam piemēro naudas sodu no 35 līdz 70 EUR;

- par izvairīšanos no nodokļu vai tiem pielīdzināto maksājumu samaksas (jāņem vērā, ka par darba samaksas noteikumu pārkāpšanu ievērojamā apmērā saskaņā ar Krimināllikuma [217.panta](#) noteikumiem ir paredzēta kriminālatbildība) darba devējam piemēro naudas sodu no 140 līdz 2100 EUR, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt noteiktus amatus komercsabiedrībās vai bez tā;
- par uzturēšanos Latvijas Republikā bez derīgas vīzas, TUA vai derīga ceļošanas dokumenta darbiniekam izsaka brīdinājumu vai piemēro naudas sodu līdz 350 EUR.

Ieteikumi

Apkopojot iepriekš minēto, lai padarītu ārvalsts darbinieku piesaistīšanu par darba devējam vērtīgu pasākumu, vairotu kvalificēta darbaspēka pieplūdumu Latvijas Republikas darba tirgū un pasargātu sevi no aizmāršīgiem un bezatbildīgiem darbiniekiem, ieteicams:

- savlaicīgi un detalizēti informēt darbinieku par viņa [IL](#) un citos imigrāciju regulējošajos normatīvajos aktos noteiktajām tiesībām un pienākumiem;
- ietvert darba līgumā noteikumus, kuros paredzēts, ka darbinieks ir personīgi atbildīgs par [IL](#) un citos imigrāciju regulējošajos normatīvajos aktos minēto nosacījumu ievērošanu. Savukārt pārkāpuma gadījumā darba devējam ir jāparedz tiesības prasīt atlīdzināt zaudējumus, kas tam radušies saistībā ar darbinieka pieļautu noteikumu pārkāpumu, neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir saukts pie administratīvās atbildības;
- veikt iekšējo ārzemniekiem izsniegto TUA derīguma termiņa monitoringu, kas vērsts uz laicīgu formalitāšu kārtošānu saistībā ar darbinieka izsaukuma noformēšanu un darbinieka informēšanu par nepieciešamību veikt ikgadējo TUA reģistrāciju.