

Ārvalstu darbaspēks: darba devēja papildu resurss vai galvassāpes?

Ārvalsts valstspiederīgo nodarbināšanu Latvijas Republikā un ar to saistītos jautājumus regulē virkne Latvijas Republikas normatīvo aktu un Eiropas Parlamenta un Padomes regulu – kā darba devējam neapjukt šīs informācijas virpulī un kā nepārvērst šo pasākumu par vienreizēju un nepatīkamu pieredzi, kuru gribas pēc iespējas ātrāk aizmirst?

Iepazīstoties ar Iekšlietu ministrijas Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes (turpmāk – PMLP) statistikas datiem¹ par kopējo ārvalsts piederīgo skaitu, kuri Latvijā saņēmuši termiņuzturēšanās atļaujas (turpmāk – TUA) laika periodā no 2011. gada līdz 2016. gada 1. pusgadam, jāsecina, ka pēdējo piecu gadu laikā ir divkāršojies to ārzemnieku skaits, kuri saņēmuši TUA uz nodarbinātības pamata, kā arī strauji palielinājies to ārzemnieku (trešās valsts pilsoņu) skaits, kuri saņēmuši TUA kā kvalificēti darbinieki (t.s. ES Zilā kartē). Jāatzīst, ka analogiski rādītāji ir arī par ES/EEZ pilsoņiem, kuri Latvijā saņēmuši ES pilsoņa reģistrācijas apliecību sakarā ar nodarbinātību pie kāda Latvijas darba devēja (sk. Diagrammu Nr. 1).

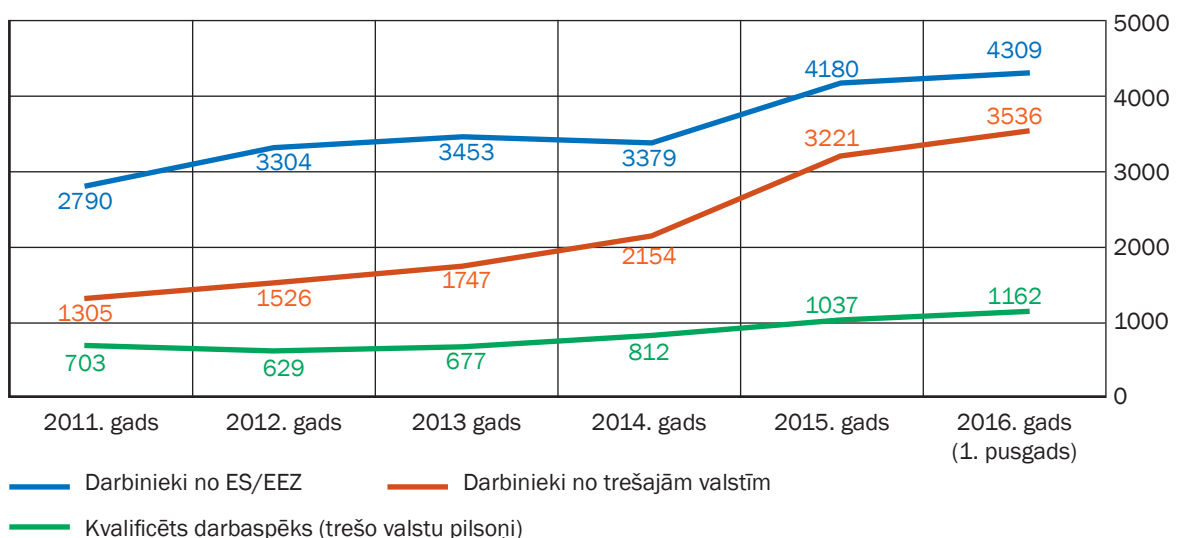
Šīs publikācijas mērķis – akcentēt būtiskākos problēmjautājumus, ar kuriem var saskarties jebkurš Latvijas darba devējs, pieņemot darbā ārvalsts valstspiederīgo no trešās valsts (jebkura valsts, izņemot ES dalībvalsti, EEZ valsti un Šveices Kon-

federāciju). Publikācijas ierobežotā apjoma dēļ tajā tiks apskatīti jautājumi, pieņemot, ka ārvalsts valstspiederīgais jau ir saņēmis TUA ar tiesībām uz nodarbinātību.

Bieži vien darba devēji uzskata, ka brīdī, kad ārzemniekam piešķir TUA ar tiesībām uz nodarbinātību, darba devējs var aizmirst par jebkādu formalitāšu kārtošānu vismaz līdz brīdī, kad būs nepieciešamība piesaistīt vēl kādu ārvalstu speciālistu. Neskatoties uz to, ka vairāku mēnešu ilgs dokumentu izprasīšanas/sagatavošanas/iesniegšanas slogs ir aiz muguras, šāds darba devēja pieņēmums diemžēl var izrādīties maldīgs.

Atšķirībā no vietējā darbaspēka un ES/EEZ darbaspēka **Latvijas un Eiropas Savienības tiesību akti paredz virkni pienākumu kā Latvijas darba devējam, tā ārvalsts valstspiederīgajam, kurš ir nodarbināts pie Latvijas darba devēja**. Katrai šāda pienākuma neizpildei ir tiesiskas sekas, kuras arī tiks apskatītas turpmāk.

DIAGRAMMA NR. 1
Statistika par ārvalsts darbaspēku Latvijā no 2011. līdz 2016. gadam



Marija Berdova,
zvērīnātas
advokātes
Regīnas Keišas
palīdze,
ZAB COBALT
konsultante



Par uzturēšanos citās Šengenas zonas valstīs

No Eiropas Parlamenta un Padomes regulas (EK) Nr. 562/2006 (15.03.2006.), ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas robežu kodekss), izriet, ka, saņemot uzturēšanās atļauju Latvijas Republikā, ārvalsts valstspiederīgajam ir tiesības tranzītā šķērsot vai uzturēties citu Šengenas zonas dalībvalstu teritorijā uz laiku, kas nepārsniedz 90 dienas jebkurā 180 dienu laikposmā.

Tātad, ja Latvijas darba devēja komercdarbība ir pārrobežu raksturs, kas saistīts ar ārzemnieka uzturēšanos ne tikai Latvijā, bet arī ārzemēs, darba devējam būtu jāņem vērā, 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 attiecas uz visām Šengenas zonas valstīm, t.sk. Latviju.

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 – šeit būtu derīgi apbruņoties ar kalkulatoru, jo šajā gadījumā būtu jāizvēlas konkrēts datums, jānoskaita 180 dienu laikposms atpakaļ, tad pēc robežšķērsošanas atzīmēm jānoskaita, cik dienu persona ir uzturējusies šajā laikā. Lai atvieglotu dienu saskaitīšanu, ieteicams izmantot tādu parocīgu rīku kā „Šengenas islaicīgās uzturēšanās vīzas kalkulators”², kas var būt lietderīgs kā vīzas, tā TUA termiņu aprēķināšanas gadījumā.

Praksē ik pa brīdim jānoskaidro ar situāciju, kad citu ES/EEZ dalībvalstu robežsargi nemaz neapzi-

mogo trešās valsts pilsoņu ceļošanas dokumentus, redzot, ka personai ir izsniegta TUA. Jāpiebilst, ka šis apstāklis gan neatbrīvo ārzemnieku no pienākuma ievērot šo uzturēšanās ierobežojumu – 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 un/vai pats ārzemnieks neseko līdz šī termiņa ievērošanai, ir liels risks, ka PMLP darbiniekam piemēros administratīvo sodu par šī noteikuma neievērošanu (brīdinājums vai naudas sods līdz 350 eiro). Jāatzīst, ka gadījumā, ja darbinieks regulāri pārkāpj uzturēšanās termiņa ierobežojumu, tas riskē zaudēt TUA.

Par darba devēja atbildību, uzaicinot ārvalsts valstspiederīgo darbā

Izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām, Latvijas darba devējs var piemirst, ka pirms kāda laika, noformējot PMLP uzaicinājumu potenciālajam darbiniekam, kā uzaicinātājs ir uzņēmis atbildību ne tikai par uzaicinātā ārzemnieka ieceļošanas un uzturēšanās atbilstību vīzas vai uzturēšanās atļaujas pieprasīšanai iesniegtajos dokumentos norādītajam mērķim, bet arī par ārzemnieka izbraukšanu no valsts noteiktā laikā, kā arī apņēmis segt ar atgriešanās mītnes zemē saistītos izdevumus.

Ja bijušais darbinieks ir godprātīgs, tad ir maz ticams, ka darba devējam varētu rasties jebkādas problēmas ar ārzemnieka savlaicīgu atgriešanos mītnes zemē, un viņa eskortēšana līdz lidostai nebūs nepieciešama. Tomēr, kas būtu jāņem vērā, ja darba devējam nav nedz iespēju, nedz vēlmes kontrolēt bijušā darbinieka izbraukšanu, savukārt darbinieks turpina nelikumīgi uzturēties Latvijā arī pēc TUA/vīzas termiņa beigām?

Imigrācijas likuma normas paredz, ka izdevumus par ārzemnieka piespiedu izraidīšanu no Latvijas piedzen no darba devēja (uzaicinātāja). Ja darba devējs (uzaicinātājs) nav sedzis izdevumus, kas saistīti ar izbraukšanas rikoja izpildi vai ārzemnieka piespiedu izraidīšanu, darba devējs zaudē tiesības uzaicināt ārzemnieku turpmāko 5 gadu laikā vai līdz šo izdevumu segšanai.

Par darba devēja un darbinieka migrācijas un nodarbinātības noteikumu neievērošanu

Ja darba devējs pēc pirmās rūgtās pieredzes jebkad vēl gribēs nodarbināt ārvalsts valstspiederīgo vai vēlēsies turpināt nodarbināt ārzemnieku arī nākamajā TUA reģistrēšanas periodā, jāņem vērā, ka darba devēja vai tā darbinieka iepriekšējie „grēki” netiek aizmirsti, un PMLP amatpersonas, izskatot dokumentus, tos ņem vērā.

PMLP atsaka darbinieka izsaukuma apstiprināšanu vai apstiprinātu izsaukumu atceļ, ja konstatēts,

JURISTA PADOMS

- 1 PMLP statistika par ārzemniekiem piešķirtām termiņuzturēšanās atļaujām. Pieejama: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/sakums/statistika/uzturesanas-atlajas.html> (sk. 11.11.2016.)
- 2 Schengen calculator. Pieejams: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/border-crossing/schengen_calculator_en.html (sk. 11.11.2016.)

► 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 derīgas darba atļaujas. **Jāņem vērā, ka, izvērtējot faktiskos apstākļus, PMLP var noteikt darba devējam aizliegumu uz vienu gadu uzaicināt ārvalsts darbiniekus.** Ja darba devējs bieži izmanto ārvalsts darbaspēku un tā saimnieciskā darbība ir atkarīga no ārvalsts speciālistiem, tad šāds aizliegums var radīt būtiskas negatīvas sekas.

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, un darba devējs riskē palikt bez vērtīga darbinieka.

Ievērojot iepriekšminēto, jāatzīst, ka, gadījumā ja darba devējs un/vai darbinieks pavirši izturas pret saviem pienākumiem un neizprot līdz galam šo pienākumu saturu un savas atbildības robežas, ārzemnieka nodarbināšana Latvijā var kļūt par vienreizēju un nepatīkamu notikumu – kā darba devējam, tā darbiniekam. Papildus būtu jāņem vērā, ka par iepriekšminēto noteikumu neievērošanu, abi riskē ar administratīvo sodu, kas var tikt piemērots par Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā

noteiktajiem pārkāpumiem, kuri uzskatīti zemāk tabulā (sk. tabulu Nr. 1).

Lai padarītu ārvalsts speciālistu piesaistīšanu darbam Latvijā par darba devējam lietderīgu un vērtīgu pasākumu, vairotu kvalificēta darbaspēka pieplūdumu Latvijas tirgū un pasargātu sevi no aizmāršīgiem un bezatbildīgiem darbiniekiem, ieteicams:

- 1) laikus un detalizēti informēt darbinieku par viņa Imigrācijas likumā un citos imigrāciju regulējošajos normatīvajos aktos noteiktajām tiesībām un pienākumiem;
- 2) ietvert darba līgumā noteikumus, kas paredz, ka darbinieks ir personīgi atbildīgs par Imigrācijas likumā un citos imigrāciju regulējošajos normatīvajos aktos minēto nosacījumu ievērošanu. Savukārt pārkāpuma gadījumā darba devējam ir jāparedz tiesības prasīt atlīdzināt zaudējumus, kas tam radušies sakarā ar darbinieka pieļautu noteikumu pārkāpumu, neatkarīgi no tā, vai darbinieks ir ticis saukts pie administratīvās atbildības;
- 3) veikt iekšējo ārzemniekiem izsniegto TUA derīguma termiņa monitoringu, kas ir vērstas uz savlaicīgu formalitāšu kārtošanu saistībā ar darbinieka izsaukuma noformēšanu un darbinieka informēšanu par nepieciešamību veikt ikgadējo TUA reģistrāciju. B | P

JURISTA PADOMS

3 Jāņem vērā, ka par darba samaksas noteikumu pārkāpšanu ievērojamā apmērā saskaņā ar Krimināllikuma 217. panta noteikumiem, ir paredzēta kriminālatbildība

TABULA NR. 1

DARBA DEVĒJAM		DARBINIEKAM	
Administratīvais pārkāpums	Administratīvais sods	Administratīvais pārkāpums	Administratīvais sods
Par ārzemnieka, kuram ir tiesības uzturēties Latvijas Republikā, nodarbināšanu bez darba atļaujas	naudas sods no 140 līdz 430 EUR, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt amatus komercsabiedrībā vai bez tā	Strādāšana bez darba atļaujas	naudas sods no 140 līdz 700 EUR
Par ārzemnieku (vairāk par 5 cilvēkiem), kuriem ir tiesības uzturēties Latvijas Republikā, nodarbināšanu bez darba atļaujas	naudas sods no 430 līdz 700 EUR, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt amatus komercsabiedrībā vai bez tā	Par apzināti nepatiesu ziņu sniegšanu PMLP, deklarējot dzīvesvietu	naudas sods no 70 līdz 500 EUR
Par ārzemnieka, kuram nav tiesību uzturēties Latvijas Republikā, nodarbināšanu bez darba atļaujas	naudas sods no 210 līdz 500 EUR, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt amatus komercsabiedrībā vai bez tā	Par uzturēšanās atļaujas saņemšanai sniegto ziņu izmaiņu nepaziņošanu PMLP normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un termiņā	naudas sods no 40 līdz 280 EUR
Par izvairīšanos no nodokļu vai tiem pielīdzināto maksājumu nomaksas ³	naudas sods no 140 līdz 2100 EUR, atņemot valdes loceklim tiesības ieņemt noteiktus amatus komercsabiedrībā vai bez tā	Par uzturēšanās atļaujas neregistrēšanu PMLP normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā un termiņā	naudas sods no 35 līdz 70 EUR
		Par uzturēšanās Latvijas Republikā bez derīgas vīzas, uzturēšanās atļaujas vai derīga ceļošanas dokumenta	brīdinājums vai naudas sods līdz 350 EUR

Materiāls tapis sadarbībā ar

C O B A L T