

Nodarbinātības aģentūras – jauna tendence ārvalstu darbinieku nodarbināšanā 3/8/22



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā,
personāla un organizāciju pārveides
pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija

Irēna Arbidāne

Nu jau labu laiku darba tirgus ir paplašinājies ārpus vienas valsts robežām. Arī Latvijas darba devēji (DD) šobrīd lūkojas ārvalstīs ne tikai talantu vai vadītāju piesaistei, bet arī rutīnas darba veicēju meklējumos. Covid-19 krīzei turpinoties un attālinātā darba nozīmei pieaugot, Latvijas uzņēmumiem arvien biežāk rodas jautājums, kādā veidā vislabāk pieņemt darbā ārvalstu darbiniekus – it īpaši, ja tie strādā attālināti no savas mītnes valsts.

(Attālinātais) darbs no ārvalstīm

Nodarbinot ārvalstī tās nodokļu rezidentu un slēdzot tiešo darba līgumu, Latvijas uzņēmumam rūpīgi jāizvērtē šādi juridiskie un nodokļu jautājumi:

1. Vai no ārvalsts veiktais darbs nerada DD pienākumu reģistrēties ārvalsts reģistros, tostarp nodokļu vajadzībām? Vai šo pienākumu var uzņemties darbinieks?
2. Vai attālinātais darbs nerada pienākumu ārvalstī maksāt personāla nodokļus? Pēc cik ilga laika šāds pienākums rodas?
3. Kādi normatīvie akti attiecas uz šo darba līgumu? Kā tie regulē DD pienākumus, piemēram, darba algas apmēra noteikšanu, virsstundu apmaksu, darbinieka izdevumu segšanu un dažādus papildu labumus (piemēram, obligāto apdrošināšanu)?
4. Vai attālinātais darbs nerada pienākumu ārvalstī maksāt arī uzņēmumu ienākuma nodokli (UIN), jo tur radusies pastāvīgā pārstāvniecība? Cik ilgs periods ir iespējams bez šāda riska?

Ja uzņēmums ārvalstī nodarbina tās nodokļu rezidentu, tad vairumā gadījumu tajā rodas pienākums maksāt personāla nodokļus (iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas vai tamlīdzīgus maksājumus) jau no pirmās darba dienas. Izņēmumi ir iespējami, ārvalstī nodarbinot Latvijas vai citas valsts rezidentu. Turklāt uz šādu nodarbinātību attieksies arī ārvalsts nodarbinātību regulējošie normatīvie akti, piemēram, darba likums.

Tātad ārvalsts darbinieka pieņemšana darbā prasa papildu laiku un līdzekļus, lai iepazītos ar ārvalsts normatīvajiem aktiem, noformētu darba līgumu un piedāvātu atalgojuma kopumu atbilstoši ārvalsts likumvides prasībām. Var nākties arī nodrošināt nepieciešamās reģistrācijas nodokļu vajadzībām DD un/vai darbiniekam, kā arī pareizu nodokļa administrēšanu (algas nodokļa aprēķināšanu, ziņošanu un maksāšanu vietējai nodokļu administrācijai).

Latvijas uzņēmumam jāizvērtē arī pastāvīgās pārstāvniecības (PP) rašanās risks. PP rada pienākumu reģistrēties UIN vajadzībām ārvalstī, uz to attiecināt daļu no peļņas, ko palīdz radīt darbinieka veiktais darbs, balstoties uz transfertcenu principiem, un maksāt UIN.

Darbinieki, kas Latvijas uzņēmuma labā veic darbu ārvalstī, atkarībā no savām funkcijām un uzdevumiem var radīt uzņēmumam PP, piemēram, šādos gadījumos:

1. darba veikšanai darbinieki ārvalstī izmanto biroju vai noteiktas telpas (arī koplietošanas telpas), vai arī ārvalstī atrodas Latvijas uzņēmuma vadība;
2. darbiniekiem vai aģentiem, kas darbojas uzņēmuma labā, kā arī darbiniekiem, ko nodarbina nodarbinātības aģentūras, ir –
 - a) tiesības Latvijas uzņēmuma labā panākt vienošanos un slēgt līgumus;
 - b) vadoša loma Latvijas uzņēmumā;
 - c) pienākums nodrošināt uzņēmuma pamatdarbības virzienu (piemēram, grāmatvedis veic ārpakalpojuma grāmatvedību);
 - d) pienākums veikt pārdošanas darbības.

Katra situācija jāvērtē atsevišķi, ņemot vērā ārvalsts normatīvos aktus, piemērojamos izņēmumus un noslēgtās nodokļu konvencijas, kā arī nodokļu administrācijas pieeju.

Apkopojot iepriekš minēto – ja uzņēmums nodarbina ārvalstī darbiniekus, kas slēdz darījumus vai arī veido uzņēmuma precī vai pakalpojumu, tad PP rašanās risks ir augsts. Turpretī, ja darbinieki ārvalstī veic vispārīgas uzņēmējdarbības attīstības aktivitātes un meklē biznesa kontaktus, tad PP rašanās risks ir zems. Tāpat PP risks ir zems, ja darbinieki ierodas ārvalstī tikai īslaicīgos komandējumos.

Vai nodarbinātības aģentūra (NA) samazina visus riskus?

Šī raksta izpratnē NA ir organizācija, kas uzņēmuma vietā juridiski pieņem darbā darbinieku, lai tas veiktu darbu šī uzņēmuma labā un uzdevumā. Faktiski NA sniedz juridiskā DD pakalpojumus, nodrošinot visas ar darbā pieņemšanu saistītās funkcijas.

Gadu gaitā NA funkcionalitāte ir mainījusies, un tās veikto darbību loks paplašinājies. Papildus algas grāmatvedības funkcijām NA šobrīd nodrošina arī –

- pilnu DD pakalpojumu mobilam darbaspēkam visas uzņēmumu grupas vajadzībām, īpaši darbiniekiem starptautiskās lomās;
- administratīvās un ekonomiskās efektivitātes sasniegšanu, vienā uzņēmumā apvienojot labākos speciālistus un zināšanas par vairākām valstīm;
- risku un nodokļu samaksas atbilstības funkciju pārvaldību.

Agrāk šādu funkciju nodrošināšanai bija nepieciešami vairāki pakalpojumu sniedzēji dažādās valstīs, taču šobrīd NA sniedz šos pakalpojumus vienuviet.

Iesaistot NA valstī, kur darbinieks strādā, tiek nodrošināts, ka NA uzņemas lielāko daļu DD pienākumu juridisko un nodokļu jautājumu risināšanā, t.i., NA kārtos visas nepieciešamās formalitātes attiecībā uz juridiskajām prasībām, imigrācijas noteikumiem un nodokļu aprēķinu.

Piemēram, Latvijas uzņēmums vēlas slēgt darba līgumus ar IT speciālistiem, no kuriem pieci Polijas nodokļu rezidenti fiziski veiks darbu no Polijas. Izvēloties šos speciālistus nodarbināt pa tiešo, Latvijas uzņēmumam būtu nepieciešams iegūt un piemērot zināšanas par Polijas darba likuma tvērumu un nodokļu piemērošanu, kā arī potenciāli reģistrēties Polijā nodokļu samaksas vajadzībām un iesniegt ikmēneša atskaites. Tātad būtu vajadzīgi papildu resursi, lai šādu nodarbinātību ne tikai uzsāktu, bet arī uzturētu. Šo pakalpojumu saņemšana no NA atrisina lielāko daļu jautājumu.

NA modeli izmanto arī PP riska mazināšanai. Lai gan tas pilnībā šo risku nenovērš, līdzšinējā prakse rāda, ka nodokļu administrācijas nekonstatē PP uzņēmumiem, kas izmanto NA pakalpojumus, ja vien netiek atklāts, ka NA izmantota ar mērķi nemaksāt nodokļus, t.sk. novērst PP risku.

Jāatceras, ka PP risks nepastāv tikai tad, ja uzņēmums ārvalstī neveic nekādas darbības un tur neatrodas tā darbinieki.

Apkopojot iepriekš minēto, NA modelis ļauj Latvijas uzņēmumiem nodarbināt speciālistus ārvalstīs, samazinot juridiskos un nodokļu riskus, kā arī organizējot nodarbinātību atbilstoši vietējām prasībām. Taču šis modelis pilnībā nepasargā no visiem riskiem, piemēram, PP rašanās riska.

Nodarbinātības jautājums šobrīd ir ļoti aktuāls ne tikai Latvijā, bet arī pasaulē. Izvēloties nodarbināt ārvalstu darbiniekus vai darbiniekus ārvalstīs, noteikti jāizvērtē riski un normatīvo aktu prasības, lai sekmīgi īstenotu uzņēmuma stratēģiskos un izaugsmes mērķus bez nevēlamām sekām.