

Мобильность граждан третьих стран в группе предприятий – легче, быстрее, законно (3/38/19)

Выданное в Латвии разрешение на работу, например, гражданину Белоруссии, не даёт права работать в других странах ЕС. В этой статье – подробнее о перемещении граждан третьих стран в рамках международной группы предприятий и мобильности граждан третьих стран на территории ЕС.

Вид на жительство работника, перемещённого в рамках предприятия (карта *ICT*)

На уровне ЕС разработаны правила, регулирующие и облегчающие перемещение граждан третьих стран в рамках группы предприятий по территории ЕС. Самым значимым регулированием является директива 2014/66/ЕС Европарламента и Совета от 15 мая 2014 года об условиях въезда и проживания для граждан третьих стран в связи с внутрикорпоративным перемещением, которые надо было ввести в национальное регулирование до 29 ноября 2016 года.

Директива вводит новую разновидность вида на жительство – «вид на жительство работника, перемещённого в рамках предприятия» (*Intra-Corporate Transfer (ICT) Card*) с аббревиатурой *ICT* и которая её держателю даёт право проживать и работать в первой стране ЕС и в определённых случаях – также на территории других стран ЕС.¹

Работнику, которого планируется перевести из предприятия, зарегистрированного в третьей стране (например, в Казахстане, России или Индии) на предприятие, зарегистрированное в стране ЕС (например, в Латвии, Чехии или Нидерландах), входящее в одну группу предприятий, надо подать заявку на карту *ICT*.

При подаче заявления на карту *ICT*, в консульство той страны, в которой предусмотрено первое проживание, необходимо подать следующие документы:²

1. доказательства, что как принимающая структурная единица, так и предприятие, которое осуществляет хозяйственную деятельность в третьей стране, входят в одну группу предприятий;
2. доказательства, что до перемещения в рамках предприятия работник на том же самом предприятии проработал не менее 3 – 12 месяцев без перерыва в случае специалиста или руководителя, или не менее 3 – 6 месяцев без перерыва в случае работника-практиканта;
3. трудовой договор, в который включена информация о продолжительности перемещения, занимаемой должности работника и вознаграждении в период перемещения;
4. доказательства, что работник имеет профессиональную квалификацию и опыт, которые нужны принимающей структурной единице.

В соответствии со статьёй 12 директивы и частью 1 статьи 23 Иммиграционного закона, которая вводит правила директивы в национальное регулирование, максимальная продолжительность перемещения руководителя и специалиста в рамках предприятия – три года, а в случае практиканта-работника – один год. Часть 11 статьи 23 Иммиграционного закона устанавливает, что перемещённый работник имеет право повторно запросить временный вид на жительство как перемещённый в рамках предприятия работник не ранее чем через 6 месяцев после окончания

срока предыдущего вида на жительство.

Мобильность граждан третьих стран внутри ЕС

В группе предприятий часто встречается ситуация, когда гражданина третьей страны перемещают для выполнения краткосрочного задания по нескольким связанным предприятиям в разных странах ЕС. Такая подвижность характерна для оказывающих ревизионные услуги, специалистов ИТ, специалистов по транспорту и логистике и представителей других профессий. Например, во время сезона ревизий работник Белорусского предприятия может быть переведен на связанное предприятие в Литве и позже в Латвию. Если работник получил разрешение на работу в Литве, надо ли будет такое же разрешение запрашивать в Латвии?

Если работнику выдан обычный вид на жительство в Литве с правом на трудоустройство, он даёт право странствовать в рамках Шенгенской зоны, но не даёт права на трудоустройство в других странах ЕС. Таким образом, для законной работы в Латвии работнику надо будет запросить разрешение на работу, выданное миграционным учреждением Латвии.

Возможно, что одна из основных свобод ЕС – свободное перемещение лиц – будет использована злонамеренно. Получив разрешение на работу в одной стране ЕС, лицо отправится в другую страну ЕС, где будет трудоустроена без местного разрешения на работу. Это было бы в случае, если ревизор из Белоруссии получил бы разрешение на работу в Литве и на его основании въехал бы в Латвию для трудоустройства на предприятии группы без разрешения на работу в Латвии.

Такое действие может создать последствия административной ответственности для предприятия Латвии.³

Чтобы упростить мобильность граждан третьих стран в рамках группы предприятий, статья 21 директивы устанавливает, что гражданин третьей страны, имеющий годную *ICT* карту, выданную первой страной, имеет право на время до 90 дней в период любых 180 дней проживать в любой другой стране ЕС и работать в любой другой структурной единице, которая входит в ту же самую группу предприятий.⁴

Таким образом, ревизор из Белоруссии с картой *ICT*, выданной миграционным учреждением Литвы, может работать на предприятии той же группы в Латвии до 90 дней в период 180 дней. Если продолжительность работы в Латвии на основании выданной Литвой карты *ICT* превысит это ограничение, тогда в Латвии надо было бы запрашивать разрешение на работу в Латвии в соответствии с нормативными актами Латвии.

¹ Подпункт “i” статьи 3 директивы.

² Часть 1 статьи 5 директивы

³ В соответствии со статьёй 189² за трудоустройство одного или нескольких лиц (до пяти лиц) без разрешения на работу налагается денежный штраф в размере 140 – 430 евро на физическое лицо или члена правления с лишением или без лишения прав члена правления. За трудоустройство более чем пяти лиц без разрешения на работу налагается денежный штраф в размере 430 – 700 евро на физическое лицо или члена правления с лишением или без лишения прав члена правления.

⁴ Это правило директивы включено в пункт 8 части 3 статьи 9 Иммиграционного закона.