

# Агентства по трудоустройству – новая тенденция в трудоустройстве иностранных работников 3/8/22



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных преобразований,  
PwC Латвия  
Irēna Arbidāne

Рынок труда уже довольно давно вышел за пределы одного государства. Латвийские работодатели (РД) тоже сейчас ищут за границей не только таланты и руководителей, но и исполнителей рутинных задач. С продолжением кризиса COVID-19 и ростом значимости дистанционной работы перед латвийскими предприятиями все чаще встает вопрос: как лучше принимать на работу иностранных работников, особенно если они работают удаленно из страны своего проживания?

## (Удаленная) работа из-за границы

Трудоустраивая в зарубежном государстве его налогового резидента и заключая прямой трудовой договор, латвийскому предприятию следует тщательно оценить следующие юридические и налоговые вопросы:

1. Не возлагает ли работа, выполняемая из-за границы, обязанность на РД регистрироваться в регистрах зарубежного государства, в том числе для налоговых нужд? Может ли работник взять на себя данную обязанность?
2. Не возлагает ли удаленная работа обязанность уплачивать налоги на персонал в зарубежном государстве? Через какое время возникает такая обязанность?
3. Какие нормативные акты относятся к данному трудовому договору? Как они регулируют обязанности РД, к примеру, определение размера заработной платы, оплату сверхурочных, возмещение расходов работника и различные дополнительные блага (например, обязательное страхование)?
4. Не возлагает ли удаленная работа обязанность уплачивать в зарубежном государстве подоходный налог с предприятий (ПНП), поскольку там возникло постоянное представительство? Как долго можно работать без такого риска?

Если предприятие трудоустраивает в зарубежном государстве его налогового резидента, в большинстве случаев у него возникает обязанность уплачивать налоги на персонал (подоходный налог с населения и взносы государственного социального страхования или аналогичные платежи) уже с первого рабочего дня. Исключения возможны, если в зарубежном государстве трудоустроен резидент Латвии или другой страны. При этом на такое трудоустройство будет распространяться действие иностранных нормативных актов, регулирующих трудоустройство, например Закона о труде.

Таким образом, прием на работу иностранного работника требует дополнительных финансовых

и временных затрат на ознакомление с иностранными нормативными актами, оформление трудового договора и предложение совокупного вознаграждения согласно требованиям иностранного законодательства. Кроме того, может потребоваться обеспечить необходимую регистрацию для нужд налогообложения РД и/или работника, а также правильное налоговое администрирование (расчет налога с зарплаты, сообщение и уплата местной налоговой администрации).

Латвийскому предприятию необходимо также оценить риск возникновения постоянного представительства (ПП). ПП возлагает обязанность зарегистрироваться для нужд ПНП в зарубежном государстве, относить на него часть прибыли, которую помогает получить труд работника, на основании принципов трансфертного ценообразования и уплачивать ПНП.

Работники, выполняющие работу в зарубежном государстве на благо латвийского предприятия, в зависимости от своих функций и задач могут создавать ПП предприятия, например, в следующих случаях:

1. для выполнения работы в зарубежном государстве работники используют офис или определенные помещения (в том числе общего пользования) или в зарубежном государстве находится руководство латвийского предприятия;
2. у работников или агентов, работающих на предприятие, а также у работников, трудоустроенных агентствами по трудоустройству, имеется:
  - a) право заключать соглашения и подписывать договоры от имени латвийского предприятия;
  - b) руководящая роль на латвийском предприятии;
  - c) обязанность обеспечивать направление основной деятельности предприятия (например, если бухгалтер оказывает услугу стороннего бухгалтерского учета);
  - d) обязанность совершать действия по продажам.

Каждую ситуацию нужно оценивать отдельно, с учетом требований нормативных актов зарубежного государства, применимых исключений и заключенных налоговых конвенций, а также подхода налоговой администрации.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что, если предприятие трудоустраивает в зарубежном государстве работников, которые заключают сделки или создают товар или услугу предприятия, возникает высокий риск возникновения ПП. Напротив, если работники в зарубежном государстве занимаются общим развитием предпринимательской деятельности и поиском деловых контактов, риск возникновения ПП низкий. Также риск возникновения ПП низкий, если работники приезжают в зарубежное государство только в краткосрочные командировки.

## Снижает ли все риски агентство по трудоустройству (АТ)?

В толковании данной статьи АТ является организацией, принимающей работника на работу вместо предприятия в юридическом плане, с тем чтобы он трудился на благо и по поручению данного предприятия. Фактически АТ предоставляет услуги юридического РД, выполняя все функции, связанные с приемом на работу.

С годами функциональность АТ изменилась и круг осуществляемых им действий расширился. Помимо функций зарплатной бухгалтерии АТ сейчас обеспечивает:

- полный спектр услуг РД для мобильной рабочей силы для нужд всей группы предприятий, особенно в отношении работников на международных должностях;
- достижение административной и экономической эффективности, объединяя в одном предприятии лучших специалистов и знания о нескольких странах;
- управление функциями соответствия законодательству в сфере рисков и уплаты налогов.

Раньше для обеспечения таких функций требовалось несколько поставщиков услуг в разных странах, а сейчас АТ оказывает все эти услуги одновременно.

Привлечение АТ в стране, где трудится работник, обеспечивает, что АТ берет на себя большую часть обязанностей РД по решению юридических и налоговых вопросов, т.е. АТ выполняет все необходимые формальности касательно юридических требований, иммиграционных правил и расчета налогов.

Например, латвийское предприятие желает заключить трудовые договоры с ИТ-специалистами, в числе которых пять польских налоговых резидентов физически будут выполнять работу из Польши. Если трудоустраивать данных специалистов напрямую, латвийскому предприятию придется получить и применить знания относительно охвата польского Закона о труде и налогообложения, а также потенциально зарегистрироваться в Польше для нужд налогообложения и подавать ежемесячные отчеты. Соответственно потребуются дополнительные ресурсы, чтобы не только начать, но и поддерживать такое трудоустройство. Получение данных услуг у АТ решает большую часть проблем.

Кроме того, модель АТ используется для снижения риска возникновения ПП. Несмотря на то что полностью данный риск не устраняется, предшествующая практика показывает, что налоговые администрации не обнаруживают ПП у предприятий, использующих услуги АТ, если только не будет обнаружено, что АТ использовалось в целях неуплаты налогов, в том числе устранения риска возникновения ПП.

Необходимо помнить, что риск возникновения ПП не существует только в том случае, если предприятие не совершает в зарубежном государстве никаких действий и там нет его работников.

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что модель АТ позволяет латвийским предпринимателям трудоустраивать специалистов за границей, снижая юридические и налоговые риски, а также организуя трудоустройство согласно местным требованиям. Однако данная модель полностью не защищает от всех рисков, например от риска возникновения ПП.

В настоящий момент вопрос трудоустройства крайне актуален не только в Латвии, но и во всем мире. Принимая решение трудоустроить иностранных работников или работников за границей, обязательно нужно оценить риски и требования нормативных актов, чтобы успешно реализовать цели стратегии и развития предприятия без нежелательных последствий.