

Darbuotojų iš ES ir trečiųjų šalių įdarbinimas Lietuvoje

Svetlana NAUMČIK

Advokatų profesinės bendrijos iLAW
Asocijuotoji partnerė



Siekiant suprasti, kaip legaliai įdarbinti užsieniečių Lietuvoje, darbdaviui reikėtų atsakyti į klausimą – kokios šalies pilietis asmuo yra. Darbdavys turi būti itin atsargus, atsakydamas į šį iš pirmo žvilgsnio paprastą klausimą: juk asmenys be pilietybės, trečiųjų šalių piliečiai, turintys leidimus gyventi kitose ES valstybėse, nėra prilyginami ES piliečiams. Pavyzdžiui, Turkijos pilietis, kuris turi leidimą laikinai ar nuolat gyventi Vokietijoje, prilyginamas trečiosios šalies piliečiui, o Latvijos ilgalaikis gyventojas, turintis vadinamąjį Latvijos „ne piliečio pasą“, taip pat nėra prilyginamas ES piliečiui, todėl jų įdarbinimo tvarka niekuo nesiskiria nuo ukrainiečių ar baltarusių įdarbinimo tvarkos.

Užsieniečiai Lietuvoje skirstomi į dvi kategorijas: Europos Sąjungos (ES) ir ELPA piliečiai. ELPA (Europos Laisvosios prekybos asociacijos)

✓ *Leidimai išduodami konkrečiam užsieniečiui, turinčiam tikslą dirbti konkrečioje Lietuvos įmonėje.*

valstybės narės yra Islandija, Lichenšteinas, Norvegija ir Šveicarija, o trečiųjų šalių piliečiai yra, pavyzdžiui, Ukrainos, Baltarusijos piliečiai.

ES piliečių įdarbinimas Lietuvoje

Jeigu Lietuvos Respublikos įmonė planuoja įdarbinti ES pilietį (pavyzdžiui, Rumunijos, Bulgarijos, Vokietijos pilietį), leidimo dirbti Lietuvoje nereikia. Su ES piliečiu sudaroma darbo sutartis (kaip ir su Lietuvos Respublikos piliečiu), pranešama „Sodrai“, asmuo pradeda dirbti. Tuo atveju, jeigu ES pilietis gyvena Lietuvoje ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį, jam reikia gauti ES pažymėjimą ir deklaruoti gyvenamąją vietą Lietuvoje. Pažymėtina, kad pareiga gauti ES pažymėjimą tenka darbuotojui – ES piliečiui, o ne Lietuvos darbdaviui.

Pažymėjimas galioja penkerius metus nuo sprendimo išduoti pažymėjimą priėmimo arba numatomą ES piliečio gyvenimo Lietuvos Respublikoje laikotarpį, jeigu šis laikotarpis yra trumpesnis negu penkeri metai.

Nuo 2019 m. spalio 14 d. pradėjo veikti elektroninė Lietuvos migracijos informacinė sistema MIGRIS, tad dokumentus dėl ES pažymėjimo išdavimo ES piliečiui reikėtų asmeniškai iš anksto pateikti šioje sistemoje elektroniniu būdu. Per 4 mėnesius nuo prašymo ir dokumentų per MIGRIS pateikimo dienos ES pilietis turi asmeniškai atvykti į pasirinktą Migracijos departamento skyrių ir pateikti dokumentų originalus, biometrinius duomenis ir pasirašyti pateiktą prašymą. Pateikti reikia prašymą, pasą / asmens tapatybės kortelę, darbo sutartį, rinkliavos sumokėjimo kvitą ir dokumentus dėl gyvenamosios vietos Lietuvoje. Pažymėjimas išduodamas **ne vėliau kaip per vieną mėnesį** nuo prašymo pateikimo dienos. ES pažymėjimas išduodamas pagal Lietuvos Respublikos įstatymo *Dėl užsieniečių teisinės padėties* (toliau – UTPI, Įstatymas) nuostatas.

Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas Lietuvoje

Tiek Lietuvos darbdaviui, kuris nori įdarbinti trečiosios šalies pilietį Lietuvoje, tiek kandidatui iš trečiosios šalies taikomos specifinės įdarbinimo Lietuvoje taisyklės. Pagal bendruosius reikalavimus, **trečiosios šalies piliečiui, kuris siekia įsidarbinti Lietuvoje, būtina gauti leidimą dirbti** arba vadinamąjį sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams (išduoda Lietuvos Respublikos užimtumo tarnyba) ir nacionalinę daugkartinę D vizą arba leidimą laikinai gyventi Lietuvoje (išduoda LR atstovybė užsienyje arba Migracijos departamentas), išskyrus atvejus, kai Įstatymas aiškiai įtvirtina, kad tokių leidimų konkrečiu atveju nereikia.

Svarbu tai, kad **leidimai išduodami konkrečiam užsieniečiui, turinčiam tikslą dirbti konkrečioje Lietuvos įmonėje**, tad trečiosios šalies pilietis, norėdamas dirbti ir šiuo pagrindu gyventi Lietuvoje, turėtų surasti Lietuvos įmonę, kuri sutiktų priimti jį į darbą.

Dėl leidimo dirbti / sprendimo konkrečiam užsieniečiui išdavimo į Užimtumo tarnybą turi kreiptis Lietuvos įmonė, norinti įdarbinti trečiosios šalies pilietį, o dėl nacionalinės D vizos / leidimo laikinai gyventi išdavimo įprastai kreipiasi pats užsienietis, tarpininkaujant darbdaviui. Siekiant išsiaiškinti, kokių leidimų konkrečiu atveju reikia, būtina pasirinkti vieną iš kelių užsieniečių įdarbinimo modelių (būdų).

Lietuvoje trečiųjų šalių piliečius galima įdarbinti skirtingais būdais:

- lengviausias kelias – trečiųjų šalių piliečių iš trūkstamų profesijų sąrašo įdarbinimas Lietuvoje;
- trečiųjų šalių piliečių, neįtrauktų į trūkstamų profesijų sąrašą, įdarbinimas Lietuvoje;
- mėlynosios kortelės (EU *Blue card*) modelis taikomas tik aukštos profesinės kvalifikacijos specialistams iš trečiųjų šalių;
- kiti būdai: darbuotojų įdarbinimas sezoniniams darbams, stažuotojai, praktikantai, dėstytojai, tyrėjai ir kt.

✓ *Jeigu Lietuvos Respublikos įmonė planuoja įdarbinti ES pilietį, leidimo dirbti Lietuvoje tokiu atveju nereikia: su ES piliečiu sudaroma darbo sutartis (kaip ir su Lietuvos Respublikos piliečiu), pranešama „Sodrai“. Jeigu ES pilietis gyvena Lietuvoje ilgiau negu 90 dienų per 180 dienų laikotarpį, jam reikia gauti ES pažymėjimą ir deklaruoti gyvenamąją vietą Lietuvoje.*

(1) Trečiųjų šalių piliečių, kurių profesija įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą, įdarbinimas Lietuvoje

Trečiųjų šalių piliečių, patenkančių į trūkstamų profesijų sąrašą, įdarbinimo procedūra Lietuvoje yra paprastesnė: **leidimų dirbti Lietuvoje jiems nereikia**, nes Įstatymas numato išimtį. **Būtina gauti tik nacionalinę D vizą ar leidimą laikinai gyventi Lietuvoje**, jeigu toks užsienietis ketina dirbti Lietuvoje ilgiau kaip 90 kalendorinių dienų. Nacionalines D vizas trečiųjų šalių piliečiams išduoda Lietuvos Respublikos ambasada užsienio valstybėje per 15–30 kalendorinių dienų.

Jeigu užsieniečio profesija įtraukta į trūkstamų profesijų sąrašą, o užsienietis ketina dirbti Lietuvoje trumpiau kaip 90 kalendorinių dienų, būdamas teisėtai Lietuvoje (turėdamas Šengeno C vizą ar bevizio režimo pagrindą), **jam nereikia nei leidimo dirbti, nei nacionalinės D vizos**. Šiuo atveju darbdavys su tokiu užsieniečiu sudaro darbo sutartį, apdraudžia jį socialiniu draudimu ir praneša Užimtumo tarnybai.

Trūkstamų profesijų sąrašas Lietuvoje keičiasi kas pusę metų. Jį skelbia Užimtumo tarnybos direktorius.

2019 m. II pusmetį Lietuvoje trūksta tokių profesijų atstovų:

- **pramonės sektoriuje trūksta** skerdikų, metalo lenkimo staklių operatorių, metalinių laivų korpusų surinkėjų, mėsinių, siuvėjų, suvirintojų;
- **paslaugų sektoriuje trūksta** tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonių vairuotojų (C, CE kategorijos);

- **statybų sektoriuje trūksta** dujų vamzdyno montuotojų, izoliuotojų, laivo vamzdyno įrengėjų, pastolių statytojų, betonuotojų, plytų mūrinių, suvirintojų, tinkuotojų, elektrikų.

Statybų sektoriuje šiuo metu trūksta izoliuotojų, betonuotojų ir t. t., todėl trečiųjų šalių piliečiai izoliuotojai ar betonuotojai gali dirbti Lietuvos įmonėje be leidimų dirbti, tačiau paslaugų ar pramonės sektoriuje nei betonuotojų, nei izoliuotojų netrūksta. Vadinasi, darbdaviui, norinčiam įdarbinti, pavyzdžiui, betonuotoją iš Ukrainos lengviausiu keliu (be leidimo dirbti), būtina įrodyti, kad darbdavys veiklą vykdo būtent statybų sektoriuje, taip pat darbdaviui būtina patikrinti, kad kandidatas Lietuvoje yra legaliai (pavyzdžiui, neišnaudojęs bevizio režimo dienu), turi kvalifikaciją patvirtinančius dokumentus (pavyzdžiui, diplomą, sertifikatą) ir ne mažesnę kaip vienerių metų darbo patirtį per paskutinius penkerius metus patvirtinančius dokumentus.

(2) Trečiųjų šalių piliečių, kurių profesija neįtraukta į trūkstančių profesijų sąrašą, įdarbinimas Lietuvoje

Trečiųjų šalių piliečių, nepatenkančių į trūkstančių profesijų sąrašą (pavyzdžiui, vadybininkų, plataus profilio statybininkų, inžinierių), įdarbinimo procedūra Lietuvoje yra sudėtingesnė.

Pirma, Lietuvos darbdavys, norėdamas įdarbinti tokį trečiosios šalies pilietį Lietuvoje, turėtų iš pradžių kreiptis į **Užimtumo tarnybą, kad ši išduotų užsieniečiui leidimą dirbti arba sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams**. Darbdaviai neretai susipainioja šių dokumentų įvairovėje, todėl, prieš kreipdamasis dėl konkretaus dokumento išdavimo, darbdavys turėtų pasitarti su teisininku, kurio dokumento reikėtų prašyti: leidimo dirbti ar sprendimo. Be to, darbdaviui būtina iš anksto kreiptis į Užimtumo tarnybą, kad ši patikrintų, ar iš tiesų Lietuvos rinkoje netrūksta tokių darbuotojų, t. y. **darbdavys turi registruoti laisvą darbo vietą bent penkias kalendorines dienas**, ir tik tuo atveju, jeigu Lietuvos Respublikos gyventojas į šias pareigas nebus surastas, teikti prašymą ir nustatytos formos dokumentus Užimtumo tarnybai dėl užsieniečio įdarbinimo.

✓ *Trečiosios šalies piliečiui, kuris siekia įsidarbinti Lietuvoje, būtina gauti leidimą dirbti ir nacionalinę daugkartinę D vizą arba leidimą laikinai gyventi Lietuvoje, išskyrus atvejus, kai Įstatymas aiškiai įtvirtina, kad tokių leidimų konkrečiu atveju nereikia.*

Antra, trečiosios šalies piliečiui **būtina gauti nacionalinę D vizą arba leidimą laikinai gyventi Lietuvoje**. Leidimas laikinai gyventi Lietuvoje išduodamas maksimaliam dvejų metų periodui. Po dvejų metų išduotą leidimą laikinai gyventi Lietuvoje galima pratęsti. Nacionalinė D viza išduodama maksimaliam vienerių metų periodui.

Taigi, trečiosios šalies pilietis, norėdamas dirbti Lietuvoje, ir kurio profesija neįtraukta į trūkstančių profesijų sąrašą, turi įgyti tiek dokumentą, kuris patvirtina jo teisę dirbti, tiek dokumentą, patvirtinantį jo teisę gyventi Lietuvoje. Labai dažnai darbdaviai klysta: po to, kai trečiosios šalies pilietis gauna leidimą dirbti Lietuvoje, jį iš karto įdarbina savo įmonėje. Akcentuotina, kad užsienietis **gali pradėti teisėtai dirbti Lietuvoje tik tada, kai turės ne tik leidimą dirbti arba Užimtumo tarnybos sprendimą, bet ir nacionalinę D vizą arba leidimą laikinai gyventi**, priešingu atveju, darbdavio vadovui (pastaba: ne užsieniečiui!) gresia administracinė atsakomybė už nelegalų darbą pagal ANK 95 straipsnį (nuo 1 000 iki 5 000 Eur už kiekvieną užsienietį) ir bauda įmonei pagal Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymo 56 straipsnio nuostatas (nuo 868 iki 2 896 Eur už kiekvieną nelegaliai dirbusį asmenį).

(3) Mėlynoji kortelė (EU Blue card)

Mėlynoji kortelė (EU *Blue card*, direktyva 2009/50/EB) – **tai leidimas teisėtai gyventi ir dirbti Lietuvoje bei persikelti į kitą ES valstybę narę dirbti aukštos kvalifikacijos darbą**. Lietuvoje mėlynoji kortelė – tai leidimas laikinai gyventi aukštos profesinės kvalifikacijos specialistui iš užsienio. Paradoksalu, tačiau vadinamoji mėlynoji kortelė (leidimas laikinai gyventi Lietuvoje) realybėje yra rožinės spalvos.

Ne visi trečiųjų šalių piliečiai gali gauti mėlynąsias korteles, o tik tie, kurie turi aukštojo mokslo diplomą arba ne mažiau kaip penkerių metų profesinę patirtį, lygiavertę aukštojo mokslo kvalifikacijai, o Lietuvos darbdavys tokiam užsieniečiui išpareigoja mokėti ne mažesnę nei 1,5 vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžio atlyginimą (šiandien tai yra bent 1933,50 Eur per mėnesį „ant popieriaus“).

Vadinasi, įprastai tokiu būdu Lietuvoje įdarbinami inžinieriai, programuotojai, technologai, turintys aukštąją profesinį išsilavinimą ir gaunantys pakankamai didelį atlyginimą.

Šio atvejo privalumai: mėlynoji kortelė išduodama iš karto trims metams, o tokio specialisto šeimos nariai gali atvykti ir apsigyventi Lietuvoje šeimos susijungimo pagrindu. Visi kiti trečiųjų šalių piliečiai, kurie atvyksta dirbti į Lietuvą, šeimos narių atsivežti negali: šeimos nariai lieka gyventi savo kilmės valstybėje, nes jiems leidimai laikinai gyventi Lietuvoje neišduodami.

Pažymėtina ir tai, kad mėlynosios kortelės variantas netinka „darbininkiškų profesijų atstovams“ iš užsienio (pavyzdžiui, suvirintojams, tolimųjų reisų vairuotojams), nes jų profesiją patvirtina ne aukštojo mokslo diplomai, o sertifikatai, liudijimai. Tokiu atveju jau nesvarbu, kokia alga jiems mokama Lietuvoje.

(4) Kiti užsieniečių įdarbinimo atvejai

Jeigu užsienietis ketina įsidarbinti Lietuvoje kaip praktikantas arba stažuotojas, jam reikia gauti leidimą dirbti Lietuvoje. Dėstytojai ir tyrėjai iš užsienio, kurie ketina dirbti Lietuvoje, atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimus dirbti Lietuvoje – jiems reikia kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvoje arba nacionalinės D vizos suteikimo. Užsieniečiai, kurie ketina dirbti sezoninį darbą, privalo gauti leidimą dirbti Lietuvoje sezoniniam darbui. Taigi, kiekvienu konkrečiu atveju darbdavys privalo konkrečiai nustatyti, koks užsieniečio įdarbinimo variantas Lietuvoje bus taikomas konkrečiu atveju, ir tik tada pradėti tvarkyti dokumentus.

Nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. nustatytos palankesnės sąlygos imigruoti į Lietuvą užsieniečiams iš šių valstybių: Australijos, Japonijos, Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Pietų Korėjos Respublikos, Naujosios Zelandijos piliečiams, kurie

UAB „Gabrilė“

- Auditas
- Buhalterinė apskaita
- Konsultacijos



Technikos g. 7-106, Kaunas
Tel. (8-37) 45 73 81, mob. tel. (8-698) 31285
El. paštas: rima.useviciene@gabrilė.lt

Užs. 1976bam

ketina dirbti ar užsiimti kita teisėta veikla (įskaitant individualią veiklą). Jiems taikomos lengvatos: **leidimų dirbti Lietuvoje jiems nereikia, leidimai laikinai gyventi Lietuvoje išduodami net 3 metams, be to, jiems galima atvykti su šeimos nariais ir naudotis neįgalųjų socialinės integracijos sistema.**

Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo Lietuvoje alternatyvos

Kadangi verslas nuolat ieško greitų užsieniečių įdarbinimo alternatyvų, Lietuvoje labai paplitę kiti užsieniečių įdarbinimo modeliai. Pažymėtina, kad šios alternatyvos daugeliu atveju laikomos nelegaliu darbu.

Pavyzdžiui, Lietuvoje taikomi tokie modeliai:

- ✓ trečiųjų šalių piliečių komandiravimas iš trečiųjų šalių (dažniausiai iš Ukrainos, Gruzijos) į Lietuvą be leidimų dirbti. Būtina žinoti, kad nuo 2019 m. kovo 1 d. įsigaliojo įstatymo Dėl užsieniečių teisinės padėties pakeitimai. Šio įstatymo 58 straipsnio 12 punktą, reglamentuojantis darbuotojų iš užsienio įmonių komandiravimą į Lietuvą tvarką, neteko galios. Tai reiškia, kad Lietuvos darbdavys, norėdamas komandiruoti užsienietį iš trečiosios šalies (pavyzdžiui, Ukrainos) į Lietuvą, privalo kreiptis į Užimtumo tarnybą ir prašyti išduoti komandiruotam užsieniečiui leidimą dirbti Lietuvoje, pateikdamas daugybę dokumentų. Jeigu patikrinimo metu leidimo dirbti nebus, bus nubausta Lietuvos priimančioji įmonė, o ne Ukrainos įmonė, kuri komandiravo savo darbuotoją į Lietuvą;
- ✓ trečiųjų šalių piliečių (dažniausiai – ukrainiečių, baltarusių) komandiravimas iš ES valstybių (dažniausiai iš Lenkijos) į Lietuvą.

Pažymėtina, kad Lietuvos įmonei nepateikus būtinų dokumentų (A1 pažymėjimo, išduoto Lenkijoje), atsiranda nelegalaus darbo rizika. Lietuvos darbdaviai turėtų būti itin atsargūs, nes A1 pažymėjimai Lenkijoje labai dažnai yra klastojami;

- ✓ trečiųjų šalių piliečių darbas nesudarius darbo sutarties, tačiau Lietuvos įmonei sudarius rangos ar paslaugų teikimo sutartį su kita Lietuvos ar užsienio įmone. Lietuvos darbdaviai, kurie tiesiogiai neįdarbina užsieniečių, tačiau sudaro paslaugų ar rangos sutartis su vykdytojais, turėtų būti itin atsargūs ir privalo patikrinti, ar pas vykdytoją atvykę užsieniečiai turi leidimus dirbti, nacionalines D vizas ar leidimus laikinai gyventi Lietuvoje (Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 7 punktą). Nustatius, kad vykdytojo įmonė įdarbino užsieniečių neteisėtai, priimančioji įmonė atsako subsidiariai kartu su vykdytoju, o tuo atveju, jeigu darbo santykiai maskuojami ir užsienietis dirba priimančiosios įmonės naudai (jam faktiškai pavaldus, naudoja priimančiosios įmonės įrankius), priimančioji įmonė gali būti nubausta už nelegalų darbą.

Ką reikėtų žinoti darbdaviui, ketinančiam įdarbinti trečiosios šalies pilietį

Darbdaviui reikėtų žinoti, kad:

- darbo sutartis su užsienio piliečiu turi būti sudaroma dviem kalbomis: lietuvių kalba ir užsieniečiui suprantama kalba;
- pagal bendruosius reikalavimus, leidimą dirbti Lietuvoje gali gauti tik tas užsienietis, kurio darbo patirtis tam tikroje srityje yra ne mažesnė kaip 1 metai per pastaruosius 5 metus ir jis turi kvalifikaciją patvirtinančią įrodymą (pavyzdžiui, diplomą, sertifikatą);
- užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos gyventoją, o jeigu tokio darbuotojo nėra, užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už Lietuvos statistikos departamento paskutinį paskelbtą kalendorinių metų vidutinį mėnesinį bruto darbo užmokestį šalies ūkyje (įtraukiant ir

individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį;

- darbuotojui-užsieniečiui leidimo laikinai gyventi atveju reikės deklaruoti savo gyvenamąją vietą Lietuvoje;
- pagal galiojančius teisės aktus, užsienietis negali dirbti kitoje darbo vietoje, negu nurodyta leidime dirbti / sprendime, negali atlikti kitos darbo funkcijos (tam tikros profesijos, kvalifikacijos, specialybės, darbo arba eiti tam tikrų pareigų), išskyrus tą, kuriai išduotas leidimas dirbti / sprendimas;
- Migracijos departamento pareigūnai, VDI inspektoriai gali bet kada ateiti patikrinti darbdavį ir užsienietį, dirbantį Lietuvoje;
- nuo 2019 m. rugsėjo 1 d. darbdaviams, įdarbinantiems darbuotojus iš trečiųjų šalių, pagal Užsieniečių teisinės padėties įstatymą, atsiranda prievolė pateikti „Sodrai“ duomenis apie Lietuvoje įdarbintus užsieniečius. Taip pat numatyta teikti informaciją apie komandiruojamus užsieniečius bei Europos Sąjungos valstybių narių piliečius;
- nuo 2019 m. spalio 14 d. pradėjo veikti elektroninė Lietuvos migracijos informacinė sistema MIGRIS (jungtis reikia www.migracija.lt), tad dokumentus užsienietis, kuris ketina dirbti Lietuvoje, privalo iš anksto pateikti šioje sistemoje elektroniniu būdu, registruotis vizitui Lietuvos migracijos įstaigoje ir tik tuomet atvykti su dokumentų originalais savo biometrinių duomenų fiksavimui. Lietuvos darbdavys, ketinantis įdarbinti trečiosios šalies pilietį Lietuvoje, tarpininkavimo raštą dėl išipareigojimo įdarbinti privalo pateikti EPIS sistemoje.



IŠ PROTOKOLO:

„Ėmė iš gyvenimo viską, kas ir buvo įrodyta, atlikus krata.“