

Vai darba devējam jāzina, kur strādā darbinieks?

Tatjana Kļimoviča, SIA "PricewaterhouseCoopers", Nodokļu nodaļas vecākā konsultante

Vai darba devējam ir jāzina, ka darbinieks attālināti strādā no citas valsts? Kādos gadījumos darbiniekam jāsaskaņo attālināta darba veikšana ārpus Latvijas un vai darba devējs ir jāinformē, ka tas notiks vairākās valstīs, norādot kurās? Šie jautājumi kļūst arvien aktuālāki gan darba devējiem, gan ņēmējiem un ir jāvērtē gan no juridiskā, gan nodokļu piemērošanas aspekta.

Līdzautore: Madara Hmeļevska, SIA "PricewaterhouseCoopers" Nodokļu konsultāciju nodaļas vecākā konsultante

Būtiskākie juridiskie aspekti

Galvenais darba attiecību regulējošais normatīvais akts, kas ir jāņem vērā šīs situācijas kontekstā, ir Darba likums (DL).

- Saskaņā ar DL [40.panta](#) 2.daļā noteikto, darba līgumā jānorāda darba vieta. Ja darbs netiek veikts konkrētā vietā, līgumā jānorāda, ka darbinieks var tikt nodarbināts dažādās vietās vai ka viņš pats var noteikt darba vietu.
- Savukārt DL [97.pants](#) paredz, ja darba līgumā nav atrunāta iespēja strādāt attālināti no ārvalstīm, nepieciešams veikt grozījumus, rakstveidā vienojoties ar darba devēju.

Tātad, **ja darbinieks vēlas strādāt kādu laiku attālināti no ārzemēm, viņam par to jāpaziņo vadītājam un jānoslēdz rakstiska vienošanās**. Atbilstoši DL prasībām, šajā dokumentā jānorāda, kurā valstī darbs tiks veikts. Attiecīgi, ja darbinieks paredz, ka strādās vairākās valstīs, par to iepriekš būtu jāvienojas ar darba devēju.

Noslēdzot vienošanos par attālināto darbu no ārzemēm, darba kārtības noteikumos būtu jāparedz attālinātā darba organizēšanas pamatprincipi, darba laika uzskaites kārtība, izdevumu kompensēšanas nosacījumi, kā arī sasniedzamības un komunikācijas noteikumi. Nereti šie noteikumi tiek iekļauti jau

uzņēmumu politikās, definējot noteiktu kārtību un ierobežojumus, kas uzņēmuma darbiniekiem jāņem vērā.

Vai tiešām rodas nodokļu sekas ārpus Latvijas?

Nodarbinot darbiniekus ārvalstīs, uzņēmums var saskarties ar neparedzētiem nodokļu riskiem un papildu izmaksām, pat noteiktos gadījumos arī tad, ja darbs ārvalstīs tiek veikts īslaicīgi. Tādēļ, ja darbinieks strādā attālināti ne vien no mājām Latvijā, bet arī no citas valsts, ir būtiski izvērtēt, vai tas nerada darba devējam pienākumu maksāt personāla nodokļus valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) un iedzīvotāju ienākuma nodokli (IIN) ārvalstīs.

Ja darbinieks vēlas strādāt kādu laiku attālināti no ārzemēm, viņam par to jāpaziņo vadītājam un jānoslēdz rakstiska vienošanās

Lai arī parasti tiek uzskatīts, ka algas nodokļi tiek vērtēti kopsakarā, pārrobežu darba gadījumā VSAOI un IIN jāanalizē atsevišķi.

IIN piemērošana ir atkarīga no darbinieka nodokļu rezidences statusa, ko ietekmē vairāki faktori, piemēram, deklarētā dzīvesvieta, uzturēšanās periods konkrētajā valstī, pilsonība un vitālo interešu centrs. Vienlaikus ir būtiski izvērtēt, vai Latvija ar attiecīgo valsti ir noslēgusi nodokļu konvenciju, kas paredz dubultās aplikšanas novēršanu. Šobrīd Latvijai ir noslēgtas nodokļu konvencijas ar 63 valstīm, tostarp ar visām Eiropas Savienības (ES) dalībvalstīm.

Parasti, ja darbinieks ir Latvijas nodokļu rezidents, strādā attālināti no mājām Latvijā un īslaicīgi, proti, mazāk nekā 183 dienas 12 mēnešu periodā, veic darbu no citas valsts, ar kuru Latvijai ir noslēgta nodokļu konvencija, tad IIN par saņemto darba samaksu ir maksājams Latvijā. Tomēr, ja pastāv citi apstākļi, piemēram, nav noslēgtas nodokļu konvencijas vai darbinieks saņem atalgojumu nevis no Latvijas uzņēmuma, bet gan no cita grupas uzņēmuma, piemēram, nosūtījumu gadījumos, ir nepieciešams vērtēt attiecīgās valsts normatīvo regulējumu par IIN piemērošanu. Šādās situācijās nodokļu saistības var rasties arī ārvalstī, no kuras darbs tiek veikts, un šīs saistības jāanalizē, ņemot vērā konkrētās jurisdikcijas nacionālās prasības.

Savukārt VSAOI piemērošanas pamatprincips paredz, ka iemaksas tiek veiktas tajā valstī, kur darbinieks faktiski veic darbu. Piemēram, ES, Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ) valstīs un Šveicē ir paredzēti labvēlīgi nosacījumi VSAOI piemērošanai. Ja persona īslaicīgi strādā kādā no šīm valstīm, tā var saglabāt savas sociāli apdrošinātas personas statusu, saņemot A1 sertifikātu savā mītnes zemē. Attiecīgi, ja darbinieks, kurš dzīvo un strādā attālināti no mājām Latvijā, ir saņēmis Latvijā A1 sertifikātu, tad īslaicīgi strādājot no citām valstīm, VSAOI joprojām tiek maksātas Latvijā.

Kopumā, ja ārvalstī rodas pienākums ieturēt un maksāt algas nodokļus, tad reģistrēšanos nodokļu mērķiem veic vai nu pats darbinieks, vai darba devējs. Tas faktiski nozīmē, ka atbildība par algas nodokļu nomaksu ārvalstīs var būt gan pašam darbiniekam, gan darba devējam, tādēļ savstarpējas vienošanās par to, ka darbinieks ir atbildīgs par nodokļu nomaksu ārvalstīs, ja tādas rodas, ne vienmēr var būt efektīvas. Tas, kurš būs atbildīgs konkrētā situācijā, vistiešāk ir atkarīgs no katras valsts normatīvajiem aktiem.

Piemēri

Darbs no Spānijas vasaras mēnešos

Informācijas tehnoloģiju speciālists, Latvijas nodokļu rezidents, strādā Latvijas uzņēmuma labā attālināti no sava mājas biroja Rīgā. Viņš vēlas jūlijā un augustā strādāt no savu draugu vasaras mājas Spānijā, izmantojot iespējas baudīt labo laiku un pēc darba sērfot.

Nodokļu aspekti: Latvijai ir noslēgta nodokļu konvencija ar Spāniju. Pieņemot, ka personas Latvijas nodokļu rezidences statuss netiek mainīts, ja darbs Spānijā tiks veikts mazāk nekā 183 dienas 12 mēnešu periodā, IIN maksājams Latvijā. Savukārt, lai turpinātu maksāt VSAOI Latvijā, darba ņēmējam ir jāsaņem A1 sertifikāts, to pieprasot Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrai.

Ja darbinieks strādā attālināti ne vien no mājām Latvijā, bet arī no citas valsts, ir būtiski izvērtēt, vai tas nerada darba devējam pienākumu maksāt personāla nodokļus

Tomēr gadījumā, ja IIN būtu maksājams Spānijā, atbilstoši tās normatīvajiem aktiem, lai Latvijas Valsts ieņēmumu dienestam (VID) konkrēti norādītu dienu skaitu, kad darbinieks ir bijis Latvijā un kad ārpus tās, darba devējam būtu nepieciešams ziņot par darbinieka kustību. To var īstenot, iesniedzot ziņas par darba ņēmējiem, norādot kodus 71 un 72. Jāatzīmē, ka paziņojums jāiesniedz VID ne vēlāk kā vienu dienu pirms darbinieks uzsāk vai pabeidz darbu ārvalstīs.

Vasaras darbs no Taizemes

Algu grāmatvedis, Latvijas nodokļu rezidents, strādā Latvijas uzņēmuma labā, maijā devās uz Taizemi pelnītā, mēnesi garā atvaļinājumā, paņemot līdzi arī darba datoru, ja gadījumā komandai nepieciešams atbalsts. Atvaļinājumam beidzoties, viņš nolēma palikt Taizemē vēl divus mēnešus un strādāt attālināti no viesnīcas bungalo.

Nodokļu aspekti: Latvijai nav noslēgta nodokļu konvencija ar Taizemi, līdz ar to nodokļu sekas iestājas tūlītēji – gan IIN, gan VSAOI ir jāmaksā Taizemē neatkarīgi no tā, ka nodokļu rezidences statuss netiek mainīts. Tajā pašā laikā darbinieka gūtais ienākums ir ietverams ar IIN apliekamajā bāzē Latvijā, bet saskaņā ar likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” [24.panta](#) 3.daļu aprēķinātais nodoklis gada ietvaros var tikt samazināts par Taizemē samaksāto nodokli, iesniedzot VID gada ienākumu deklarāciju un attiecīgus skaidrojumus par situāciju.

Lai samazinātu nodokļu riskus un mazinātu administratīvo slogu, ir uzņēmumi, kas izvēlas ierobežot darbinieku iespējas veikt attālinātu darbu no valstīm, ar kurām Latvijai nav noslēgta nodokļu konvencija. Tas palīdz uzņēmumiem nodrošināt nodokļu atbilstību un izvairīties no iespējamiem sarežģījumiem saistībā ar starptautisku nodokļu piemērošanu.

Pastāvīgās pārstāvniecības risks

Tāpat darbinieku nodarbināšana ārvalstīs, īpaši ilgtermiņā, var radīt pastāvīgās pārstāvniecības risku. Šādā situācijā ir nepieciešams analizēt katras konkrētās valsts nodokļu administrācijas pieeju pastāvīgās pārstāvniecības identificēšanā un peļņas attiecināšanā uz šādu pārstāvniecību, kas var rasties darbinieku attālinātā darba rezultātā. Izvērtējot pastāvīgās pārstāvniecības veidošanās

iespēju, secīgi jāanalizē gan attiecīgās valsts vietējie normatīvie akti, kas ir primāri piemērojami, gan starptautiskie tiesību akti, piemēram, nodokļu konvencijas un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas, Apvienoto Nāciju Organizācijas paraugkonvenciju komentāri.

Īpaša uzmanība jāpievērš tam, vai darbinieka veiktās funkcijas ārvalstīs var radīt pastāvīgās pārstāvniecības risku. Piemēram, ja darbinieks veic darbības, kas saistītas ar līgumu slēgšanu vai produktu virzīšanu tirgū, risks ir augsts. Savukārt, ja darbinieks īsteno vispārējas, saimnieciskās darbības atbalsta funkcijas, piemēram, meklē biznesa kontaktus vai veic informatīva rakstura darbības, risks parasti ir ievērojami zemāks.

Īpaša uzmanība jāpievērš tam, vai darbinieka veiktās funkcijas ārvalstīs var radīt pastāvīgās pārstāvniecības risku

Ja uzņēmumam veidojas pastāvīgā pārstāvniecība, tam ir pienākums reģistrēties uzņēmumu ienākuma nodokļa mērķiem valstī, no kuras tiek veikts darbs, kā arī nodrošināt grāmatvedības uzskaiti atbilstoši attiecīgās valsts nacionālās likumdošanas prasībām. Uz pastāvīgo pārstāvniecību ir jāattiecinā peļņa, kas saistīta ar tās darbību, un lai to noteiktu, ir jāveic transfertcenu analīze.

Tāpat jāizvērtē, vai šādā gadījumā Latvijas uzņēmuma darbinieki nekļūst par pastāvīgās pārstāvniecības darbiniekiem. Ja tā notiek, pārstāvniecībai būs pienākums iesniegt vietējā nodokļu administrācijā nodokļu deklarācijas par darbiniekiem, kā arī ieturēt un maksāt IIN un VSAOI. Tādējādi uzņēmumam var rasties papildu izmaksas un būtiski palielināties administratīvais slogs.

Ieteikumi risku mazināšanai

Ja darbinieks plāno īslaicīgi strādāt no citas valsts, darba devējam ir svarīgi rīkoties pārdomāti un juridiski korekti. Lai nodrošinātu atbilstību normatīvajiem aktiem un izvairītos no potenciāliem riskiem, iesakām:

- Izstrādāt skaidras vadlīnijas, kurās definēti darbinieku pienākumi un tiesības attālināta darba laikā ārvalstīs, paredzot, ka darbiniekam ir pienākums informēt darba devēju par plāniem strādāt no ārvalstīm, un

paredzēt iespēju attālinātā darba noteikumus iekļaut rakstiskā vienošanās dokumentā. Vadlīniju izstrādē ieteicams iesaistīt juristus, lai nodrošinātu atbilstību DL prasībām.

- Izstrādājot vadlīnijas attālinātam darbam no ārvalstīm, izveidot valstu sarakstu, sadalot tās “zaļajā” un “sarkanajā” grupā, ņemot vērā administratīvo slogu un nodokļu risku. Zaļajā grupā būtu iekļaujamās ES un EEZ valstis, kā arī tās valstis, ar kurām ir noslēgtas nodokļu konvencijas. Savukārt sarkanajā grupā būtu iekļaujamās valstis, ar kurām nav noslēgtas nodokļu konvencijas, kā arī zemo nodokļu vai beznodokļu valstis un jurisdikcijas. Atbilstoši darbiniekiem būtu atļauts strādāt noteiktu laika periodu attālināti tikai no valstīm, kas iekļautas zaļajā sarakstā, bet attālināts darbs no valstīm sarkanajā sarakstā būtu aizliegts.
- Pārbaudīt, vai starp Latviju un attiecīgo valsti, uz kuru darbinieks plāno doties un strādāt attālināti, ir noslēgta nodokļu konvencija. Tas ir būtiski, lai pareizi piemērotu personāla nodokļus un izvairītos no ienākuma dubultas aplikšanas ar nodokļiem.
- Iepazīties ar konkrētās ārvalsts nodokļu piemērošanas noteikumiem, jo tie var būtiski atšķirties no Latvijas regulējuma, identificējot būtiskākos riskus nodarbinātības kontekstā gan darba devējam, gan ņēmējam.
- Pārliecināties, vai darbinieka personiskie apstākļi darbam attālināti neietekmēs nodokļu rezidenta statusu un algas nodokļu piemērošanu, šādi apstākļi varētu būt ģimenes pārcelšanās uz noteikto ārvalsti vai nekustamā īpašuma iegāde tajā.
- Tāpat ieteicams sadarboties ar ekspertiem nodokļu konsultantiem un juristiem, lai veiktu rūpīgu risku analīzi, īpaši ja attālinātais darbs vasarā kļūst par ilgtermiņa pieeju, un noteiktu nepieciešamās darbības konkrētajā situācijā.