

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Patricijos Julijos Nedveckytės
Darbo ir socialinės teisės šakos studentės

Magistro darbas
Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje teisinis reguliavimas
Legal Regulation of the Employment of Foreigners in the Republic of
Lithuania

Vadovas: Doc. Dr. J. Usonis
Recenzentas: Doc. dr. T. Bagdanskis

Vilnius
2024

ANOTACIJA

Šio magistro darbo tikslas – išanalizuoti užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje teisinį reguliavimą, jo ypatumus, įstatyminių pateikimą bei praktinį įgyvendinimą. Darbe analizuojami specifiniai teisės norminių aktų keliami reikalavimai darbdaviams, siekiantiems įdarbinti užsieniečius bei užsieniečiams, siekiantiems atvykti dirbti į Lietuvos Respubliką. Rašto darbe atskleidžiami ir analizuojami Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo procedūros skirtumai, teisiniu reguliavimu nustatytos įdarbinimo ir atvykimo lengvatos tam tikrų šalių piliečiams ar asmenims, atitinkantiems numatytus reikalavimus, aptariama, kaip tinkamai įforminti darbą bei kokios sankcijos gali būti taikomos, nesilaikant įstatymo numatytos užsieniečių įdarbinimo procedūros.

Pagrindiniai žodžiai: užsieniečiai, įdarbinimas, leidimas dirbti, sprendimas dėl atitikties darbo rinkos poreikiams, Užimtumo Tarnyba, Migracijos Departamentas.

The aim of this Master's thesis is to analyse the legal regulation of the employment of foreigners in the Republic of Lithuania, its peculiarities, legislative presentation and practical implementation. The thesis analyses the specific requirements of the legal normative acts for employers seeking to employ foreigners and for foreigners seeking to come to work in the Republic of Lithuania. The paper reveals and analyses the differences in the procedure for recruitment of citizens of the Republic of Lithuania, the European Union and third countries, the benefits of recruitment and entry for citizens of certain countries or persons meeting the requirements laid down in the legal regulation, how to properly formalise the work and what sanctions may be applied for non-compliance with the procedure for the recruitment of foreigners provided for by law.

Key words: foreigners, employment, work permit, decision on compliance with labour market needs, Employment Service, Migration Department.

TURINYS

IŽANGA.....	1
1. Užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo Lietuvos Respublikoje samprata	3
2. Europos Sąjungos valstybės narės piliečio ir jo šeimos narių įdarbinimas Lietuvos Respublikoje	4
2.1. Teisėtas buvimas Lietuvos Respublikos teritorijoje	5
2.2. Įdarbinimo pagrindai ir sąlygos	7
3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas.....	9
3.1. Teisėtas buvimas Lietuvos Respublikos teritorijoje	10
3.2. Įdarbinimo pagrindai ir sąlygos	19
3.3. Specifiniai reikalavimai atskirų valstybių piliečiams	28
3.3.1. Ukrainos piliečių įdarbinimo ypatumai	29
3.3.2. Baltarusijos ir Rusijos piliečių įdarbinimo sąlygos.....	31
3.4. Užsieniečių darbas pagal laikinojo darbo sutartį	34
IŠVADOS.....	36
ŠALTINIAI.....	37
SANTRAUKA	37
SUMMARY	45

IŽANGA

Temos aktualumas. Pastaraisiais metais užsieniečių įdarbinimas Lietuvos Respublikoje tampa vis aktualesnis – yra pastebimas rekordiškai aukštas laisvų darbo vietų lygis, tad siekiami padengti užimtumo trūkumą, darbdaviai stengiasi pritraukti specialistų iš užsienio valstybių. Istorškai, dauguma užsieniečių, ypač trečiųjų šalių piliečių atvykdavo į Lietuvos Respubliką dirbti paslaugų ar pramonės sektoriuose, o daugiausiai leidimų dirbti būdavo išduodama transporto priemonių vairuotojams, suvirintojams, ir pan. Pastaraisiais metais Lietuvos Respublikoje paspartėjo aukštos kvalifikacijos specialistų iš Europos Sąjungos ar trečiųjų šalių įdarbinimas, suteikiantis galimybę augančioms įmonėms susirasti savo srities profesionalų ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje. Temos aktualumas atsispindi ir per dabartinės politinės situacijos prizmę. 2022 m. vasario 24 d. prasidėjusi Rusijos karinė invazija į Ukrainą privertė atsakyti į tokius neišprovokuotus veiksmus. Europos Sąjunga smarkiai išplėtė sankcijas Rusijai bei Baltarusijai, prisidedančiai prie Rusijos karinės agresijos. Reaguodamos į susiklosčiusią nepaprastą padėtį, Lietuvos Respublikos valdžios institucijos nuo karo Ukrainoje pradžios pradėjo taikyti sankcijas Rusijos ir Baltarusijos valstybėms bei jų piliečiams bei padeda nuo karo pabėgusiems asmenims priimant lengvatas. Ši susiklosčiusi situacija paskatino užsieniečių migraciją į Lietuvos Respubliką, teisės aktų, reguliuojančių užsieniečių įdarbinimą Lietuvos Respublikoje, pakeitimus bei pakeitė pačią užsieniečių įdarbinimo praktiką. Svarbu išanalizuoti, kokie pakeitimai buvo priimti, kas yra svarbu ir kokios pasekmės gali kilti, nesilaikant imperatyvių įstatymo normų. Šios temos aktualumas išryškėja tiek per darbdavių, tiek darbuotojų prizmę – abi darbo santykių šalys turi aktyviai bendradarbiauti, puikiai suprasti savo teises ir pareigas, siekiant kuo sklandžiau suderinti atvykimo ir darbo Lietuvoje procesą. Atsižvelgus tiek į Lietuvos Respublikos užimtumo, tiek į bendrą politinę situaciją ir įvertinus faktą, jog užsienio piliečiai tampa didele Lietuvos Respublikos užimtumo sistemos dalimi, užsieniečių įdarbinimo klausimas įgyja itin didelę reikšmę.

Darbo tikslas. Šio darbo tikslas – išanalizuoti užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje teisinį reguliavimą, jo ypatumus, praktinį įgyvendinimą.

Darbo uždaviniai :

1. Pateikti užsieniečių įdarbinimo sampratą pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus.

2. Pateikti Europos Sąjungos ir jų šeimos narių įdarbinimo ypatumus.
3. Išanalizuoti trečiųjų šalių piliečiams taikomą įdarbinimo teisinį reguliavimą.
4. Aptarti specifinius reikalavimus tam tikrų valstybių piliečių įdarbinime.
5. Išanalizuoti užsieniečių darbą pagal laikinojo darbo sutartį.

Tyrimo objektas. Lietuvos Respublikos teisės aktų, valdžios institucijų priimtų įsakymų bei nutarimų turinys bei juose pateikti reikalavimai, reikšmingi užsieniečių įdarbinimui.

Metodai. Rengiant šį darbą buvo naudotasi šiais tyrimo metodais :

1. Loginis – taikytas aiškinant įstatymų normas ir įtvirtintus reguliavimus;
2. Sisteminis – naudotas surenkant informaciją iš skirtingų informacinių šaltinių bei norminių aktų ir pateikiant gautas išvadas;
3. Lyginamasis – taikytas siekiant palyginti Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo ypatumus;
4. Lingvistinis – taikytas analizuojant Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimtus įsakymus ir nutarimus.

Darbo originalumas: Užsieniečių įdarbinimas yra be galo aktuali, tačiau mažai analizuojama tema – randama daug žiniasklaidos straipsnių tačiau šio klausimo analizės mokslinėje literatūroje trūksta. Per 2023 metų pirmą pusmetį Užimtumo tarnyba išdavė atitinkamus dokumentus leidžiančius dirbti 1,9 tūkst. užsieniečių, 2022 metais – 4,1 tūkst. Atkreiptinas dėmesys, jog į šiuos skaičius nepatenka užsieniečiai, kurie dirbti gali be leidimo dirbti – jiems taikomos įstatymų nustatytos lengvatos. Atsižvelgus į didelį atvykstančių dirbti užsieniečių skaičių akivaizdu, jog tinkamas suvokimas, kaip teoriškai ir praktiškai veikia teisės norminiuose aktuose pateikti reikalavimai yra svarbus, norint užtikrinti sklandų užimtumo teikimą Lietuvos Respublikoje. Dabartinė politinė situacija bei pastarųjų metų teisės norminių aktų pakeitimai šią temą paverčia dar aktualesne, kadangi įdiegtos naujos taisyklės bei pritaikytos sankcijos ar lengvatos iš esmės pakeitė užsieniečių įdarbinimo teisinį reguliavimą.

Svarbiausi šaltiniai. Darbe daugiausiai analizuojami Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos Užsieniečių teisinės padėties įstatymas, Lietuvos Respublikos Užimtumo įstatymas, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymas Dėl Leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo.

1. Užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo Lietuvos Respublikoje samprata

Siekiant tinkamai išanalizuoti užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo ypatumus Lietuvos Respublikoje (toliau – Lietuvos Respublika arba Lietuva), būtina atkreipti dėmesį į Lietuvos Respublikos įstatymuose ir doktrinoje įtvirtintą darbo santykių pradžios bei tęstinumo reguliavimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos (toliau – Konstitucija) 48 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog „Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju“ (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992). Ši konstitucinė teisė užtikrina galimybę kiekvienam asmeniui pasirinkti, kokioje srityje ir su koku darbdaviu užmegzti darbo santykius, o darbdaviui numato pareigą suteikti darbuotojui įstatymu nustatytas garantijas. Darbo santykius tarp abiejų šalių – darbdavio ir darbuotojo – reglamentuoja Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas arba DK) įtvirtintos darbo teisės normos. DK įtvirtintos normos nustato reikalavimus, kurių privaloma laikytis siekiant abiejų šalių interesų pusiausvyros. Tam užtikrinti paraleliai taikomi ir kiti įstatymai bei poįstatyminiai aktai, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas dėl nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų socialinio draudimo išmokų nuostatų patvirtinimo ir kt. Taigi, siekiant tinkamai įgyvendinti Konstitucijos nuostatą, darbo santykių šalys įdarbinimo bei darbo santykių vykdymo metu turi laikytis įstatymuose įtvirtintų taisyklių ir vengti vienos šalies ženklaus pranašumo.

Naujausiais duomenimis, 2022 m. imigrantų skaičius Lietuvoje, palyginus su 2021 m., padidėjo beveik du kartus. 76,3 procentus visų imigrantų sudarė užsieniečiai, tai yra 45,5 tūkstančiais daugiau nei 2021 m. (Oficialios statistikos portalas, 2023). Akivaizdu, jog atvykę užsieniečiai yra integruojami į Lietuvos darbo rinką ir tampa bendro užimtumo dalimi. Užsieniečių atvykimas ir įsidarbinimas Lietuvos Respublikoje tiek pačiam užsieniečiui, tiek jį ketinančiam įdarbinti darbdaviui yra saistomi papildomų reikalavimų, kuriuos privalu patenkinti. Konstitucijos 48 straipsnio 2 dalis nurodo, jog „Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas.“ Užsieniečių atvykimo ir išvykimo, buvimo ir gyvenimo Lietuvos Respublikoje suteikimo, integracijos ir sprendimų dėl užsieniečių teisinės padėties apskundimo tvarka ir kiti užsieniečių teisinės padėties klausimai reguliuojami Lietuvos

Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymo (toliau – UTPI arba Įstatymas) nuostatomis. Užsieniečiu, pagal UTPI 2 straipsnio 32 dalį, laikomas asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į tai, ar jis turi kurios nors užsienio valstybės pilietybę, ar neturi jokios (Lietuvos Respublikos užsieniečių teisinės padėties įstatymas, 2004). Taigi, užsieniečių įdarbinimas ypatingas tuo, jog be įprastai taikomų darbo santykius reguliuojančių nuostatų, siekiant įvykdyti šią procedūrą reikia atitikti ir UTPI ar kituose teisės aktuose, reguliuojančiuose tokį įdarbinimą, įtvirtintas nuostatas. Atkreiptinas dėmesys, jog užsieniečiai, atvykę į Lietuvos Respubliką taip pat gali užsiimti ir savarankiška ekonomine veikla, t. y., atvykti verslo pagrindu, taip pat gali būti atsiųsti laikinai dirbti (komandiruojami). Specifiniai reikalavimai, kuriuos galima priskirti užsieniečių darbui, taikomi ir asmenims, dirbantiems diplomatinėse įstaigose. Šiame rašto darbe minėtos temos nebus nagrinėjamos, kadangi esminis dėmesys bus skiriamas būtent besiklostantiems darbo santykiams tarp darbdavio ir darbuotojo.

Taigi, atsižvelgus į didėjantį užsieniečių kiekį Lietuvos darbo rinkoje bei papildomus specifinius reikalavimus, taikomus kitų šalių piliečių įdarbinimui, siekiant nepažeisti teisės aktų nuostatų ir tinkamai suvokti numatytas taisykles, svarbu išnagrinėti aktualios redakcijos teisinį reguliavimą, taikomas lengvatas, sankcijas bei kiekvienos darbo santykių šalies teises ir pareigas įdarbinimo procese.

UTPI ir kiti teisės aktai, reguliuojantys užsieniečių įdarbinimą, atvykimo ir darbo procedūras išskiria pagal tam tikrus aspektus. Dvi didžiausios išskiriamos kategorijos – Europos Sąjungos valstybės narės piliečių ir jų šeimos narių įdarbinimas bei trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas. Nagrinėjant atidžiau atsiranda ir smulkesnės kategorijos, atsižvelgiant į lengvatas ar taikomas sankcijas, pavyzdžiui, tam tikrų valstybių piliečiams taikomi reikalavimai. Siekiant kuo išsamesnės analizės, užsieniečių įdarbinimo teisinis reguliavimas darbe bus nagrinėjamas būtent per atitinkamas dalis, išskiriant reikalavimus konkrečioms užsieniečių kategorijoms.

2. Europos Sąjungos valstybės narės piliečio ir jo šeimos narių įdarbinimas Lietuvos Respublikoje

UTPI 2 straipsnyje yra pateikiamos pagrindinės įstatymo sąvokos. Šiame straipsnyje nurodoma, jog Europos Sąjungos valstybės narės pilietis (toliau – ES pilietis) – užsienietis,

turintis vienos iš Europos Sąjungą sudarančių valstybių pilietybę. Taip pat pateikiamas gan platus išaiškinimas, kas yra laikoma Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariais – tai yra sutuoktinis arba asmuo, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, tiesioginiai palikuonys, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, įskaitant sutuoktinio arba asmens, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, tiesioginius palikuonis, kuriems nesukakę 21 metai arba kurie yra išlaikytiniai, Europos Sąjungos valstybės narės piliečio, sutuoktinio ar asmens, su kuriuo sudaryta registruotos partnerystės sutartis, išlaikomi giminaičiai pagal tiesiąją aukštutinę liniją (toliau – ES piliečio šeimos nariai). Konkretus sąvokų išaiškinimas padeda apsibrėžti ribas, kam gali būti taikomi teisinio reguliavimo ypatumai, skirti būtent šios kategorijos užsieniečiams. Toks įstatymo apibrėžtumas taip pat palengvina migracijos ir užimtumo tarnybų darbą, kiek tai susiję su užsieniečių atvykimu bei įdarbinimu. Svarbu paminėti, jog remiantis UTPI 1 straipsnio 21 dalimi, tos pačios įstatymo nuostatos taikomos ir Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių (Islandijos, Lichtenšteino, Norvegijos, Šveicarijos) piliečiams.

2.1. Teisėtas buvimas Lietuvos Respublikos teritorijoje

Atkreiptinas dėmesys, jog pirmiausia užsienietis, siekiantis dirbti ir gyventi Lietuvos Respublikoje, privalo turėti pagrindą teisėtai būti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnio 2 dalis, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) 21 straipsnis bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 45 straipsnis įtvirtina asmenų laisvę judėti ir gyventi Europos Sąjungoje (Europos Sąjungos Sutartis 1992, Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012; Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2016). Kadangi šios teisės įgyvendinimas sukėlė iššūkių ir buvo įtvirtintas ne viename dokumente, 2004 m. buvo priimta nauja direktyva 2004/38/EB, konsoliduojanti teisės aktus bei teismų praktiką dėl laisvo asmenų judėjimo (Europos Parlamento ir tarybos Direktyva 2004/38/EB, 2004). Būtent šios direktyvos 9 straipsnyje įtvirtinta, jog Europos Sąjungos piliečiai ir jų šeimos nariai turėtų turėti teisę ne ilgesnį kaip trijų mėnesių laikotarpį gyventi priimančiojoje valstybėje narėje netaikant jiems jokių reikalavimų ar formalumų, išskyrus reikalavimą turėti galiojančią tapatybės kortelę ar pasą. Ši taisyklė iki dabar įtvirtinta ir Lietuvos Respublikoje – pagal UTPI 97 straipsnį, ES piliečiai, jų šeimos nariai, Europos laisvosios prekybos asociacijos

valstybės narės piliečiai ar kiti asmenys, kurie pagal ES teisės aktus naudojami laisvo judėjimo teise, gali Lietuvoje būti iki trijų mėnesių per pusę metų nuo atvykimo dienos.

Jei ES pilietis Lietuvoje lieka ilgiau, jis turi kreiptis dėl teisės laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje pažymėjimo. Prašymas dėl šio dokumento teikiamas Migracijos Departamentui prie Lietuvos Respublikos Vidaus reikalų ministerijos (toliau – Migracijos Departamentas). Šiam pažymėjimui gauti Europos Sąjungos valstybės narės pilietis turi turėti teisėtą pagrindą. Vienas iš jų įtvirtinamas UTPĮ 101 straipsnio 1 dalies 1 punkte – jei užsienietis yra darbuotojas ar savarankiškai dirbantis asmuo. Svarbu paminėti, jog taip pat įstatyme yra nustatyta, kokiais atvejais Europos Sąjungos valstybės narės pilietis išlaiko darbuotojo statusą. Tokie atvejai gali būti, pavyzdžiui, kai nutraukta ES piliečio ar jo šeimos nario darbo sutartis ir jis laikinai nedirba dėl nėštumo, gimdymo, tėvystės atostogų ir (arba) atostogų vaikui prižiūrėti, ligos ar nelaimingo atsitikimo arba kai po ne mažiau negu vienerių metų darbo jis nutraukė darbo sutartį dėl nepriklausančių nuo jo aplinkybių ir įsiregistravo Užimtumo tarnyboje prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba). Dėl teisės laikinai ar nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje pažymėjimo išdavimo tvarkos apraše nurodoma, jog kai ES pilietis siekia įgyti pažymėjimą darbo pagrindu, kartu su kitais privalomais dokumentais turi būti pateiktas į Lietuvos Respubliką ES pilietį siunčiančios įmonės, įstaigos ar organizacijos raštas, patvirtinantis teisėtą jo darbą Lietuvos Respublikoje, arba kiti dokumentai, įrodantys jo teisėtą veiklą Lietuvos Respublikoje, pavyzdžiui, darbo sutartis (Dėl Teisės laikinai ar nuolat gyventi ..., 2019).

Europos Sąjungos valstybės narės piliečio šeimos nariai, kurie nėra Europos Sąjungos valstybės narės piliečiai, pagal Įstatymo 99 straipsnio 2 dalį, atvykę gyventi į Lietuvos Respubliką ilgiau negu 3 mėnesiams per pusę metų kartu su Europos Sąjungos valstybės narės piliečiu arba pas jį, privalo gauti Europos Sąjungos leidimo laikinai gyventi kortelę.

Svarbu atkreipti dėmesį, jog gavus aukščiau nurodytus dokumentus, ES pilietis ir jo šeimos nariai taip pat turi deklaruoti gyvenamąją vietą Lietuvos Respublikoje. Šis reikalavimas įtvirtintas tiek dėl Sąjungos piliečio šeimos nario leidimo laikinai ar nuolat gyventi šalyje kortelės išdavimo tvarkos apraše, tiek teisės laikinai ar nuolat gyventi Lietuvos Respublikoje pažymėjimo išdavimo tvarkos apraše (Dėl Sąjungos piliečio šeimos nario leidimo ..., 2019). Pateikus prašymą ir visus reikiamus dokumentus, kaip nurodoma Įstatymo 102 straipsnyje, pažymėjimas ar kortelė išduodama per mėnesį laiko ir galioja penkis metus arba numatomą gyvenimo Lietuvos Respublikoje laikotarpį.

2.2. Įdarbinimo pagrindai ir sąlygos

Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams taikomos lengvatos siekiant įsidarbinti Lietuvos Respublikoje. UTPI 103 straipsnio 1 dalyje numatyta, jog Europos Sąjungos valstybės narės piliečiams ir jų šeimos nariams, kurie ketina dirbti Lietuvos Respublikoje, nereikia įsigyti leidimo dirbti. Vadinasi darbdavys, siekiantis įdarbinti Europos Sąjungos valstybės narės pilietį, neturi iš anksto kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl atitinkamų dokumentų išdavimo. Tai aktualu tiek laiko, tiek finansiniu atžvilgiu, kadangi visi dokumentai yra apmokestinami valstybės rinkliava. Iš esmės, šios kategorijos užsieniečių įdarbinimas mažai kuo skiriasi nuo Lietuvos piliečių įdarbinimo. Siekiant įgyvendinti įstatymų nustatytus reikalavimus ir tinkamai įdarbinti užsienietį, darbdavys turi tik patikrinti, ar jis Lietuvoje yra teisėtai, ar atitinka keliamus kvalifikacinius reikalavimus pozicijai.

Tačiau, Europos Sąjungos piliečių įdarbinimas vis tiek saisto darbdavį papildomai reikalavimais. Kaip ir minėta, darbdavys turi įsitikinti, jog užsienietis teisėtai yra Lietuvos Respublikos teritorijoje, t. y., patikrinti, ar užsieniečiui nėra pasibaigęs trijų mėnesių atvykimo laikotarpis, o jei pasibaigęs – ar ES pilietis turi teisę likti Lietuvoje suteikiančius dokumentus. Tai stebėti taip pat svarbu ir pačiam užsieniečiui, kadangi atvykimo į Lietuvos Respubliką, buvimo ar gyvenimo Lietuvos Respublikoje, vykimo per Lietuvos Respubliką tranzitu ar išvykimo iš Lietuvos Respublikos tvarkos pažeidimas gali užtraukti administracinę atsakomybę pagal Administracinių nusižengimų kodekso 538 straipsnį (Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, 2015).

Kalbant apie ES piliečių bei trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą ir jų teisėtą buvimą Lietuvoje, pažymėtinas darbo sutarties termino klausimas. Kaip ir minėta, ES piliečiai gali atvykti ir būti Lietuvoje tris mėnesius, o siekiant likti ilgiau – galima kreiptis dėl dokumento, kuris išduodamas penkeriems metams arba užsieniečio buvimo laikotarpiui. Akivaizdu, jog tai apibrėžia konkrečius terminų rėmus. Darbo kodekso 66 straipsnis numato kelias darbo sutarčių rūšis, įskaitant neterminuotą ir terminuotą darbo sutartis. Terminuota darbo sutartis, pagal DK 67 straipsnį yra sudaroma tam tikram laikui arba tam tikrų darbų atlikimo laikui. 70 straipsnis nurodo draudimą diskriminuoti darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis. Vadinasi darbuotojai, dirbantys pagal tokią darbo sutarties rūšį, yra laikomi dirbančiais mažiau palankiomis sąlygomis, tad įstatymu bandoma užkirsti kelią piktnaudžiavimui šia rūšimi.

Pažymėtina, jog praktikoje, įdarbinant užsieniečius darbdaviai linkę naudoti atitinkamą formulotą darbo sutartyje, kuri pabrėžia, jog darbuotojas pradeda dirbti įsigijus visus jo įdarbinimui reikiamus dokumentus, o darbo sutartis galioja iki užsieniečio leidimo laikinai gyventi ar Europos Sąjungos piliečio pažymėjimo galiojimo pabaigos. Kyla klausimas, ar Įstatyme numatyti dokumentų išdavimo terminai nevaržo užsieniečių galimybės dirbti pagal neterminuotą darbo sutartį ir ar nesudaro pagrindo diskriminacijai. Tačiau, kaip aptarsime vėliau, siekiant įgyti tam tikrus dokumentus ar išmokas, privaloma sudaryti neterminuotą sutartį arba įsipareigoti užsienietį įdarbinti bent numatytam laikotarpiui (dažniausiai – šešiams mėnesiams).

Nors iš esmės įdarbinimo procedūra panaši į Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimą, darbdaviui atsiranda pareiga teikti papildomą informaciją kompetentingoms institucijoms. Konkrečiau – Pranešimą apie Lietuvoje dirbančius asmenis (toliau – LDU pranešimas). Šis pranešimas teikiamas per Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Sodra) informacinę sistemą. Pagal Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymą „Dėl Informacijos apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius pateikimo“ (toliau – Įsakymas dėl LDU) darbdavys privalo užpildyti ir pateikti LDU pranešimą ne vėliau kaip likus vienai darbo dienai iki užsieniečio įdarbinimo dienos (Dėl Informacijos apie Lietuvoje dirbančius..., 2019). LDU pranešime nurodoma užsieniečio asmeninė informacija, darbdavio informacija, taip pat sudarytos darbo sutarties duomenys (pavyzdžiui, darbo sutarties tipas, darbo užmokestis, darbo vieta) bei kita reikiama informacija. Aktualu pažymėti, jog pagal Darbo kodekso 42 straipsnio 2 dalį, apie darbo sutarties sudarymą ir darbuotojo priėmimą į darbą nustatyta tvarka privaloma pranešti Sodrai mažiausiai prieš vieną darbo dieną iki numatytos darbo pradžios (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2016). Įgyvendinant šį reikalavimą darbdavys per Sodros sistemą teikia 1-SD pranešimą apie valstybinio socialinio draudimo pradžią. 1-SD pranešime iš esmės nurodoma ta pati informacija – įdarbinamo asmens bei darbdavio duomenys, informacija apie darbo sutartį bei sutartas sąlygas. Pagal Įsakymo dėl LDU 8¹ dalį, teikiant 1-SD pranešimą automatinio būdu tikrinama, ar apie užsienietį yra pateiktas LDU pranešimas. Taigi, nors abu pranešimai iš esmės yra sudaryti iš tos pačios informacijos ir yra teikiami per tą pačią sistemą toms pačioms institucijoms, LDU pranešimo teikimas yra būtinas papildomas reikalavimas siekiant įdarbinti bet kokį užsienietį.

Taip pat, svarbu atkreipti dėmesį į Darbo kodekse įtvirtintus teisingo informavimo reikalavimus. Pagal DK 25 straipsnio 3 ir 4 dalis, informacija asmeniui turi būti perduota lietuvių, o jei darbuotojas yra užsienietis, - lietuvių kalba ir kita šiam darbuotojui suprantama kalba. Vadinasi, tiek darbo sutartis, tiek ikisutartiniai santykiai turi būti vedami ir užsieniečiui gerai suprantama kalba. Kitu atveju tai būtų pripažįstama kaip darbo įstatymų pažeidimas. Šioje vietoje taip pat reikėtų prisiminti, jog darbdavys negali apsiriboti vien darbo sutarties išdėstymu užsieniečiui suprantama kalba. Darbo sutarties šalys, įgyvendindamos savo teises ir vykdydamos pareigas, privalo veikti sąžiningai, bendradarbiauti, nepiktnaudžiauti teise. Darbo teisių įgyvendinimas ir pareigų vykdymas, pagal DK 24 straipsnio 1 ir 2 dalis, neturi pažeisti kitų asmenų teisių ir įstatymų saugomų interesų. Taigi, aiškinant Darbo kodeksą sistemiškai, užsieniečiui suprantama kalba turi būti pateikti ir vidaus teisės aktai, galiojantys darbovietėje bei, tam tikrais atvejais, darbo teisės įstatyminės normos. Valstybinės Darbo Inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) teigimu, darbdavys negalėtų darbuotojui taikyti darbo teisės aktuose numatytos atsakomybės, jei buvo pažeista taisyklė, su kuria darbuotojas nebuvo supažindintas jam suprantama kalba (Darbo sutartis turi būti aiškiai suprantama darbuotojui, 2021).

Taigi, nors dėl Europos Sąjungos teisės aktais sukurtų garantijų Europos Sąjungos valstybių narių piliečių ir jų šeimos narių bei Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečių ar kitų asmenų, kurie pagal ES teisės aktus naudojami laisvo judėjimo teise atvykimas ir darbas Lietuvos Respublikoje turi lengvatų, lyginant su trečiųjų šalių piliečių atvykimu ir įdarbinimu, tačiau jiems, kaip užsieniečiams, vis tiek taikomi tam tikri įdarbinimo teisinio reguliavimo ypatumai, kurių tiek darbdaviui, tiek darbuotojui reikia nepamiršti siekiant tinkamai įforminti darbo santykius.

3. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimas

Kaip ir minėta, UTPI 2 straipsnio 32 dalyje prie pagrindinių įstatyme vartojamų sąvokų nurodyta užsieniečio sąvoka. Pažymėtina, jog ši sąvoka iš esmės apima ir Europos Sąjungos valstybių narių piliečius bei jų šeimos narius. Kadangi praeitame darbo poskyryje aptarėme pastarųjų užsieniečių įdarbinimo ypatumus, šioje struktūrinėje dalyje nagrinėsime kokie įdarbinimo ypatumai taikomi trečiųjų šalių piliečiams. Pirmiausia svarbu pažymėti, jog trečiųjų šalių piliečiams taikomas įdarbinimo teisinis reguliavimas Lietuvos Respublikoje taip

pat išsiskiria į kelias skirtingas potemes, pavyzdžiui, tam tikrų šalių piliečiams taikomos papildomos sankcijos ar lengvatos, skirtingi reikalavimai užsieniečiams pagal skirtingus teisėto buvimo Lietuvos Respublikos teritorijoje pagrindus.

3.1. Teisėtas buvimas Lietuvos Respublikos teritorijoje

Kaip aptarta prie ES piliečių įdarbinimo, užsienietis, siekiantis atvykti į Lietuvos Respubliką užimtumo tikslu, privalo turėti pagrindą teisėtai būti Lietuvos Respublikos teritorijoje. Tokie pagrindai trečiųjų šalių piliečiams yra keli, ir kiekvieną iš jų trumpai aptarsime toliau.

Vizos ir bevizis režimas. Pirmiausia, pagal Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2016/399 dėl taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Sąjungos kodekso (Šengeno sienų kodeksas) (toliau – Šengeno sienų kodeksas) 6 straipsnyje numatytos trečiųjų šalių piliečių atvykimo sąlygos. 1 dalyje numatyta, jog užsieniečiai gali atvykti pagal bevizį režimą arba, kai to reikalaujama pagal Tarybos reglamentą (EB) Nr. 539/2001 (25), išskyrus atvejus, kai jie turi galiojantį leidimą gyventi arba galiojančią ilgalaikę vizą; jei jų buvimo trukmė neviršija 90 dienų per bet kurį 180 dienų laikotarpį (Šengeno sienų kodeksas, 2016). Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1806, nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams tas reikalavimas netaikomas, sąrašus, patikslina valstybes, iš kurių atvykstant asmenims taikomas bevizis režimas (Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2018/1806, 2018). Pavyzdžiui, Afganistano, Baltarusijos, Egipto piliečiai, atvykdami į Europos Sąjungos valstybes nares privalo turėti vizą, o Brazilijos, Japonijos piliečiai 90 dienų gali atvykti be papildomų kelionės dokumentų, turėdami asmens tapatybę patvirtinantį dokumentą, pavyzdžiui, pasą. Užsieniečiai, kurie nepatenka į sąrašą valstybių, kurių piliečiams atvykstant taikomas bevizis režimas, prieš atvykstant dirbti į Lietuvos Respubliką privalo gauti vizą. UTPĮ 12 straipsnis nurodo dvi vizų rūšis – Šengeno ir nacionalinę vizą. Šengeno valstybės viza, kaip nurodyta UTPĮ 2 straipsnio 27⁴ dalyje, išduodama vadovaujantis Reglamento (EB) Nr. 810/2009 (toliau – Vizų kodeksas) ir Šengeno teisyno nuostatomis. Nacionalinė viza, pagal UTPĮ 2 straipsnio 15² dalį yra konkrečiai Lietuvos Respublikos išduodama viza, kuria užsieniečiui leidžiama atvykti į Lietuvos Respublikos teritoriją ir būti joje visą vizos galiojimo laikotarpį. Pagal UTPĮ 17 straipsnį, nacionalinė viza gali būti išduota užsieniečiui, kurio

atvykimo į Lietuvos Respubliką tikslas – ilgalaikis buvimas Lietuvos Respublikoje. Nacionalinė viza išduodama laikotarpiui, ne ilgesniam kaip 12 mėnesių.

Iki 2023 m. liepos 5 d. galioję užsieniečių įdarbinimo teisinio reguliavimo ypatumai suteikė galimybę gauti nacionalinę vizą darbo pagrindu. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakyme dėl vizos išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo 70.6 dalyje nurodyta, jog nacionalinė viza gali būti išduodama užsieniečiui atvykstančiam į Lietuvos Respubliką dirbti ir turinčiam Užimtumo tarnybos užsieniečiui išduotą leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje, o 70.13 dalyje - atvykstančiam į Lietuvos Respubliką dirbti ir turinčiam profesiją, kuri įtraukta į Užimtumo tarnybos direktoriaus patvirtintą Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą pagal ekonominės veiklos rūšis (toliau – Trūkstamų profesijų sąrašas) (Vizos išdavimo tvarkos aprašas, 2017). Nuo 2023 m. liepos 1 d. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija pripažino netekusiu galios senąjį, ir patvirtino naują Nacionalinės vizos išdavimo tvarkos aprašą. Šis pakeitimas turėjo didelę įtaką užsieniečių įdarbinimui Lietuvos Respublikoje, kadangi juo pakeisti nacionalinės vizos išdavimo pagrindai. Būtent esminis pakeitimas – atsisakymas vizos išdavimo darbo pagrindu. Pažymėtina, jog nacionalinės vizos toliau yra išduodamos užsieniečiams, norintiems dirbti sezoninį darbą, taip pat komandiruojamiems darbuotojams (Vizos išdavimo tvarkos aprašas, 2023). Taigi, užsieniečiai, norėdami teisėtai atvykti ir dirbti Lietuvoje, turi iš karto kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo. Taip pat, atsisakyta atskiro nacionalinės vizos išdavimo pagrindo, kai užsienietis yra pateikęs prašymą išduoti ar pakeisti leidimą laikinai gyventi ar ES piliečio šeimos nario kortelę ir laukia jo išdavimo, nebėra galimybės gauti vizos supaprastinta tvarka (ši tvarka buvo taikoma, pavyzdžiui, Australijos, Jungtinės Karalystės, Baltarusijos piliečiams). Šie pakeitimai itin svarbūs darbdaviams, kadangi siekiant įdarbinti užsienietį, kaip ir minėta, reikia iš karto kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo. Tai svarbu atsižvelgiant į laiko perspektyvą – nacionalinė viza darbo pagrindu būdavo išduodama per 15 kalendorinių dienų (išimtiniais atvejais terminas būdavo pratęsiamas iki 45 kalendorinių dienų), o paprastas leidimas laikinai gyventi išduodamas per tris mėnesius (kreipiantis bendra tvarka). Žinoma, reikia nepamiršti ir laiko reikiamų dokumentų gavimui, kreipimuisi į Užimtumo tarnybą dėl Sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos darbo rinkos poreikiams ir panašiai.

Leidimas laikinai gyventi. UTPI pateikia dvi leidimų gyventi Lietuvoje rūšis – leidimas laikinai ir leidimas nuolat gyventi. Pagal įstatymo 28 straipsnio 1 dalį, pirmą kartą išduodant užsieniečiui leidimą gyventi, paprastai išduodamas leidimas laikinai gyventi. UTPI 2 straipsnio 14 dalyje pateikiamas Leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje (toliau – leidimas laikinai gyventi) apibrėžimas – tai dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką. Sprendimai dėl leidimų laikinai gyventi išdavimo, keitimo ir panaikinimo priima ir leidimus laikinai gyventi užsieniečiams išduoda ir keičia Migracijos Departamentas. UTPI 40 straipsnyje nurodyti leidimo laikinai gyventi išdavimo ir keitimo pagrindai. Tarp šių pagrindų yra net 5 pagrindai, susiję su darbu Lietuvos Respublikoje:

1. Užsienietis ketina dirbti Lietuvos Respublikoje pagal šio Įstatymo 44 straipsnio nuostatas (40 str. 4 p.).
2. Užsienietis ketina dirbti Lietuvos Respublikoje aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal šio Įstatymo 44¹ straipsnio nuostatas (40 str. 4¹ p.).
3. Užsienietis yra perkeliamas įmonės viduje pagal šio Įstatymo 44² straipsnio nuostatas (40 str. 4² p.). Šiuo atveju Lietuvos Respublikoje esanti įmonė yra priimančioji įmonė, kuri turi būti užsienio valstybėje, kuri nėra Europos Sąjungos valstybė narė, įsteigtos įmonės atstovybė, filialas ar tai pačiai įmonių grupei priklausanti įmonė. Taip pat, su perkeliama įmonės viduje užsieniečiu privalo būti sudaryta darbo sutartis ir paskyrimo raštas, kuriame nurodoma perkėlimo įmonės viduje trukmė, priimančiosios įmonės buveinės adresas, pareigos, į kurias užsienietis perkeliamas, ir jam paskirtas darbo užmokestis. Taip pat turi būti įsipareigojama, kad, pasibaigus perkėlimo įmonės viduje laikotarpiui, užsienietis bus perkeltas atgal į užsienio valstybėje, kuri nėra Europos Sąjungos valstybė narė, įsteigtą įmonę.
4. Užsienietis ketina pagal darbo sutartį, sudarytą su mokslo ir studijų institucija, dirbti kaip dėstytojas arba tyrėjas (40 str. 13 p.). Užsieniečiui leidimas laikinai gyventi išduodamas 2 metams arba, jeigu jo darbo dėstytoju arba tyrėju trukmė yra mažesnė negu 2 metai, trimis mėnesiais ilgesniam negu šių darbų trukmė laikotarpiui. Leidimui laikinai gyventi išduoti pateikiami dokumentai, patvirtinantys, kad mokslo ir studijų institucija, pageidaujanti priimti tyrėją, įvertino mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros darbų tikslą, trukmę ir užsieniečio kvalifikaciją, taip pat kad mokslo ir studijų institucija turi pakankamai finansinių išteklių moksliniams tyrimams ir

eksperimentinės plėtos darbams vykdyti. Taigi, mokslo ir studijų institucija veikia kaip darbdavys ir taip pat kaip ir kitais pagrindais, tarpininkauja dėl užsieniečio teisėto buvimo Lietuvos teritorijoje.

5. Užsienietis yra Australijos, Japonijos, Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės, Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Naujosios Zelandijos, Pietų Korėjos pilietis, kuris ketina dirbti ar užsiimti kita teisėta veikla Lietuvos Respublikoje (40 str. 16 p). Šiuo pagrindu įsidarbinantis užsienietis gali kreiptis, jei dirba pagal darbo sutartį; kai yra pateikiamas darbdavio įsipareigojimas jį įdarbinti pagal darbo sutartį arba užsienietis yra įmonės, kuri vykdo steigimo dokumentuose nurodytą veiklą Lietuvos Respublikoje, dalyvis ar vadovas ir jo atvykimo tikslas yra darbas toje įmonėje. Šiuo pagrindu taip pat suteikiama nemažai lengvatų, pavyzdžiui, leidimas laikinai gyventi, kaip ir aukštos kvalifikacijos darbuotojams, išduodamas trims, ne dvejiems metams.

UTPI 44 straipsnis skirtas leidimo laikinai gyventi išdavimo tvarką užsieniečiui, kuris ketina dirbti. Šio straipsnio 1 dalyje išskiriami sukonkretinti atvejai, kuomet užsienietis gauna leidimą laikinai gyventi darbo pagrindu:

1. Trečiosios šalies pilietis yra Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybėje narėje įsteigtos įmonės darbuotojas, dirbantis pagal neterminuotą darbo sutartį, šios įmonės komandiruojamas laikinai dirbti į Lietuvos Respubliką ir yra apdraustas socialiniu draudimu toje valstybėje narėje;
2. Trečiosios šalies pilietis atitinka nurodytas sąlygas:
 - a. pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį ne trumpesniam negu 6 mėnesių laikotarpiui.
 - b. pateikiama darbdavio informacija apie užsieniečio turimą kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu; arba apie užsieniečio turimą ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus, susijusią su atliktinu darbu; arba apie numatomą užsieniečiui mokėti mėnesinį darbo užmokesį, ne mažesnę negu Valstybės duomenų agentūros paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokesčio šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) (toliau – paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU) dydis, išskyrus atvejus, aptariamus pastraipoje žemiau.

- c. Užimtumo tarnyba socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka priima sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams.

Aukščiau nurodytos sąlygos netaikomos užsieniečiui, kuris yra Lietuvos Respublikoje pabaigęs studijas ar mokymąsi pagal formaliojo profesinio mokymo programą, ketina dirbti ir kreipiasi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo arba keitimo darbo pagrindu nepraėjus 10 metų nuo studijų ar mokymosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą baigimo. Taip pat, sąlyga dėl užimtumo tarnybos sprendimo netaikoma tam tikriems užsieniečiams (apie išimtis plačiau potėmėje „Įdarbinimo ypatumai“). Pažymėtina, jog leidimai laikinai gyventi pagal 44 straipsnį išduodami užsieniečio darbo Lietuvos Respublikos laikotarpiui, bet ne ilgiau kaip dvejiems metams.

Leidimo laikinai gyventi išdavimas užsieniečiui, kuris ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą (toliau – aukštos kvalifikacijos darbas arba Europos Sąjungos mėlynoji kortelė) reglamentuojamas 44¹ straipsnyje. Pažymėtina, jog tokį darbą atvykstantiems dirbti užsieniečiams taikomos lengvatos tiek procedūroje įsigyti dokumentus teisėtam buvimui Lietuvoje, tiek pačiam įsidarbinimui (apie įsidarbinimą plačiau potėmėje „Įdarbinimo ypatumai“). UTPĮ 44¹ straipsnis pateikia reikalavimus, kuriuos užsienietis turi atitikti, siekiant gauti Europos Sąjungos mėlynąją kortelę:

1. pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti užsienietį ne trumpesniai negu 6 mėnesių laikotarpiui pagal darbo sutartį ir mokėti mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnį negu 1,5 paskutinio paskelbto kalendorinių metų vidutinio mėnesinio BDU dydžio, o jeigu pateikiamas darbdavio įsipareigojimas yra įdarbinti užsienietį dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą pagal profesiją, kuri yra įtraukta į Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą (toliau – Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų sąrašas), patvirtintą ekonomikos ir inovacijų ministro – ne mažesnį negu 1,2 paskutinio paskelbto kalendorinių metų vidutinio mėnesinio BDU dydžio;
2. pateikiamas dokumentas, patvirtinantis, kad užsienietis atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytas sąlygas užsiimti reglamentuojama profesine veikla, nurodyta darbo sutartyje, o jeigu profesinė veikla nereglamentuojama, – darbdavio informacija apie užsieniečio aukštą profesinę kvalifikaciją (tokią informaciją gali patvirtinti, pavyzdžiui, diplomas), susijusią su atliktinu darbu;

3. pateikiamas dokumentas, patvirtinantis, kad darbdavys, kuris ketina įdarbinti užsienietį dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos darbą kaip įmonės vadovą, yra Lietuvos Respublikoje įsteigta įmonė, kurios dalyvio (užsienio valstybėje įsteigtos įmonės ar įmonių grupės) metinės pajamos per paskutinius 3 finansinius metus (jeigu įmonė veikia trumpiau negu 3 metus, – nuo įmonės įsteigimo dienos) iki prašymo išduoti leidimą laikinai gyventi pagal šį straipsnį pateikimo dienos bent vienais finansiniais metais yra ne mažesnės negu 1 000 000 eurų. Šį dokumentą išduoda ekonomikos ir inovacijų ministro įgaliota institucija ekonomikos ir inovacijų ministro nustatyta tvarka. Šį punktą galima traktuoti tarsi papildomą pagrindą – atvykstant dirbti kaip įmonės vadovui. Tokiu atveju daugiau dėmesio suteikiama ir pačiai įmonei, kurioje užsienietis ketina dirbti vadovu – svarbu pateikti metines pajamas, numatyti įmonės veiklos trukmę ir kita.

Užsieniečiui, kuris ketina dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, leidimas laikinai gyventi išduodamas arba keičiamas 3 metams. Pažymėtina, jog aukštos kvalifikacijos darbuotojų šeimos nariai gali kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo šeimos susijungimo pagrindu pagal UTPĮ 43 straipsnio 6 dalies 2 dalį.

Iš esmės akivaizdu, jog šis pagrindas sumažina reikalavimų kiekį pačiam Darbdaviui – siekiant įsidarbinti specialistą iš užsienio, jei trečiosios šalies pilietis turi mokymo įstaigos išduotą diplomą ar pažymėjimą ir darbdavys įsipareigoja mokėti atitinkamą atlyginimą – nereikia kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams išdavimo. Atsižvelgiant į faktorių, jog Lietuvos darbo rinkai vis dar trūksta darbuotojų, dirbančių aukštos kvalifikacijos reikalaujantį darbą, 2022 m. gegužės 19 d. įsigaliojo Užimtumo įstatymo pakeitimas, kuriuo 12 straipsnio 2 dalyje išvardintos užimtumo rėmimo priemonės papildytos 3 ir 4 punktais – atvykimo išmoka iš užsienio pritrauktiems darbuotojams ir išmoka darbdaviui, pritraukusiam darbuotoją iš užsienio (Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas, 2016). Atvykimo išmokos užsieniečiams gavimo tvarka reglamentuojama 48¹ straipsnyje. Jame išvardintos sąlygos, kurias turi atitikti asmuo, siekiantis įgyti šią išmoką:

1. asmuo 2022 metais arba vėlesniais kalendoriniais metais laikomas nuolatiniu Lietuvos gyventoju pagal Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo 4 straipsnio nuostatas. Tokiu laikomas, pavyzdžiui, fizinis asmuo, kuris mokestiniu

- laikotarpiu Lietuvoje išbūna ištiesai arba su pertraukomis 183 arba daugiau dienų (Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų..., 2002);
2. prieš tapdamas nuolatiniu Lietuvos gyventoju, bent 5 ankstesnius kalendorinius metus asmuo nebuvo laikomas nuolatiniu Lietuvos gyventoju.
 3. tarp užsieniečio ir darbdavio yra sudaryta neterminuota darbo sutartis dėl darbo funkcijų atlikimo Lietuvoje pagal profesiją įtrauktą Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų sąrašą;
 4. asmens Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, skaičiuojant per pusės metų laikotarpį nuo įdarbinimo, yra ne mažesnis kaip 4,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos arba ne mažesnis kaip darbdavio darbuotojų praeitų kalendorinių metų (prieš asmens įdarbinimą) vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis, jeigu jis buvo didesnis nei 4,1 Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos.

Darbdaviui, siekiančiam gauti minėtą išmoką, taikomi reikalavimai pateikiami 48² straipsnyje, konkrečiau:

1. darbdaviui nėra iškelta bankroto byla, jis nėra likviduojamas, nėra įsiskolinęs savo darbuotojams, kurio vadovas ar kitas atsakingas asmuo per paskutinius metus iki paraiškos pateikimo dienos neturėjo administracinės nuobaudos už nelegalų darbą arba darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų, skaidriai dirbančių asmenų identifikavimo reikalavimų pažeidimus, nelaimingo atsitikimo darbe nuslėpimą, nustatytos pranešimo ir ištyrimo tvarkos, darbo užmokesčio apskaičiavimo ir mokėjimo tvarkos, darbo laiko apskaitos, laikinųjų darbuotojų darbo sąlygų bei komercinės ar ūkinės veiklos tvarkos pažeidimus ir kt.;
2. su užsieniečiu, atitinkančiu išmokos reikalavimus, yra sudaryta neterminuota sutartis ir bent penkis ankstesnius metus nebuvo šio darbdavio ar kitos įmonės, atstovybės ar filialo, kurie priklauso tai pačiai įmonių grupei darbuotojas.

Darbuotojui Užimtumo tarnybos skiriama vienkartinė 4,1 minimalios mėnesinės algos dydžio atvykimo išmoka. Dėl jos užsienietis gali kreiptis ne anksčiau kaip po 6 mėnesių ir ne vėliau kaip po 2 metų nuo darbo pradžios. Darbdaviui taip pat mokama vienkartinė išmoka, kurios dydis - darbinto asmens vidutiniam vieno mėnesio bruto darbo užmokesčiui, skaičiuojant per 12 mėnesių laikotarpį nuo asmens įdarbinimo pagal neterminuotą darbo sutartį (bet ne didesnis nei 7,2 minimalios mėnesinės algos). Darbdavys gali kreiptis dėl išmokos

vėliau nei darbuotojas – ne anksčiau kaip po metų ir ne vėliau kaip per 2 metus nuo darbo pradžios. Taigi, aukštos kvalifikacijos darbuotojams taikomos ne tik įsidarbinimo lengvatos, bet ir papildomas paskatinimas atvykti dirbti į Lietuvą.

Kaip ir minėta anksčiau, trečiųjų šalių piliečiams nebeišduodama nacionalinė viza darbo pagrindu. Vadinasi užsieniečiams, kuriems nėra taikomas bevizis režimas ir kurie siekia atvykti dirbti į Lietuvos Respubliką, prieš atvykstant reikia įsigyti leidimą laikinai gyventi. Tai reiškia, jog tiek darbdaviui, tiek būsimam darbuotojui reikia apskaičiuoti, kiek laiko užtruks Sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams gavimas, prašymo išduoti leidimą laikinai gyventi nagrinėjimas ir tenkinimas bei pats atvykimas į Lietuvos Respubliką. Tai yra svarbu numatant darbo pradžios datą ir kitus su įdarbinimu susijusius aspektus, pavyzdžiui, LDU pranešimo pateikimą ar Sodros informavimą apie naujai įdarbintą asmenį. Pažymėtina, jog atsižvelgus į įtvirtintą reguliavimą, galima teigti jog ikisutartiniai santykiai su užsieniečiais darbuotojais yra ženkliai glaudesni, nei su Lietuvos piliečiais – darbdavys įsipareigoja tarpininkauti dėl teisės būti Lietuvoje dokumentų gavimo, kreipiasi dėl darbuotojui suteiktinų leidimo dirbti dokumentų ir panašiai. Visa tai reikalauja daug bendradarbiavimo iš abiejų darbo sutarties šalių.

Tarpininkavimo raštas. Jau minėta, jog darbdavys užima svarbią rolę užsieniečių atvykime. Kreipiantis dėl leidimų gyventi ar vizų bei dėl leidimų dirbti, reikalingas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti tam tikram laikui, mokėti tam tikrą darbo užmokestį ir panašiai. Migracijos dokumentų gavimui, darbdavys turi pateikti tarpininkavimo raštą. Šis raštas teikiamas darbdavio prisijungus prie Lietuvos migracijos informacinės sistemos (MIGRIS) (Noriu pateikti tarpininkavimo raštą (kvietimą), 2024). Tarpininkavimo rašte pateikiama visa informacija bei įsipareigojimai iš darbdavio, būtini gauti teisės būti Lietuvoje dokumentą. Pavyzdžiui, pagal Leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašą nurodoma, jog darbdavys (arba darbo keliems darbdaviams atveju – pirmasis darbdavys, nurodant kitus darbdavius) teikia tarpininkavimo raštą, kuriame įsipareigojama įdarbinti užsieniečių ne trumpesniam nei 6 mėnesių laikotarpi ir mokėti atitinkamą darbo užmokestį. Jei kreipiamasi dėl užsieniečio, kuris dirbs pagal reglamentuojamą profesiją, pateikiami tai patvirtinantys dokumentai, aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojų įdarbinimo atveju – pateikiama informacija apie užsieniečio turimą aukštą profesinę kvalifikaciją, susijusią su atliktinu darbu ir kita (Dėl leidimų laikinai gyventi Lietuvos..., 2005).

Tarpininkavimo raštas iš esmės atspindi visą informaciją, kuri paskui turi būti perkeliama į darbuotojo darbo sutartį. Akivaizdu, jog darbdavys, įdarbinantis užsieniečius, yra teisės aktu susaistomas daugiau reikalavimų bei atsakomybių dar iki pradėdant darbą.

Leidimas nuolat gyventi. Pagal UTPĮ 25 straipsnį, antroji leidimų gyventi rūšis – Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimas gyventi Europos Sąjungoje (toliau – leidimas nuolat gyventi). Įstatymo 2 straipsnio 15 dalyje patikslinta ši sąvoka – tai dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę gyventi Lietuvos Respublikoje ir patvirtinantis užsieniečio nuolatinio gyventojų statusą. Kaip ir leidimai laikinai gyventi ar vizos, leidimas nuolat gyventi gali būti išduodamas keliais pagrindais. Šie pagrindai yra įtvirtinti UTPĮ 53 straipsnyje, ir jie yra susiję su Lietuvos pilietybe ar kilme (pavyzdžiui, jei užsienietis turi teisę atkurti Lietuvos Respublikos pilietybę Lietuvos Respublikos pilietybės įstatymo nustatyta tvarka), su pabėgėlio statusu ir ilgalaikiu pragyvenimu Lietuvos Respublikoje (ne mažiau kaip pastaruosius penkerius metus (be pertraukos) turint teisę gyventi Lietuvoje). Šis straipsnis taip pat numato lengvatas užsieniečiams, dirbantiems kaip aukštos profesinės kvalifikacijos specialistams. Minėto straipsnio 1 dalies 8¹ punkte numatyta, jog leidimas nuolat gyventi gali būti išduodamas užsieniečiui, kuris pragyveno Europos Sąjungos valstybėje narėje be pertraukos pastaruosius 5 metus, iš kurių ne mažiau kaip 2 metus be pertraukos – Lietuvos Respublikoje, ir turėjo mėlynąją kortelę. 2022 m. birželio 30 d. 53 straipsnio 1 dalis papildyta nauju 8² punktu, kuris numato tokią pat galimybę ir aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojo šeimos nariams. Pasak pakeitimo projekto aiškinamojo rašto šis pakeitimas, kartu su kitais daugeliu pakeitimų, priimtų 2022 m. birželio 30 d., priimti siekiant paprastinti migracijos taisykles prioritetinėms užsieniečių grupėms ir padėti Lietuvai konkuruoti su kitomis šalimis pritraukiant aukštos profesinės kvalifikacijos užsieniečius ir juos išlaikant Lietuvoje ir kitų tikslų, padedančių Lietuvą paversti patrauklia tarptautinio darbo rinkoje (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1648- XIVP-1657, 2022). Svarbu atkreipti dėmesį, jog siekiant gauti leidimą nuolat gyventi, dirbantys asmenys privalo išlaikyti valstybinės kalbos egzaminą ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos pagrindų egzaminą. Pagal Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymo Dėl Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimo gyventi Europos Sąjungoje išdavimo tvarkos aprašo 16.5.2 papunktį, kreipiantis dėl leidimo nuolat gyventi išdavimo ilgalaikio gyvenimo pagrindu prie prašymo reikia pridėti dokumentus, patvirtinančius šių egzaminų išlaikymą (Lietuvos Respublikos

ilgalaikio gyventojų leidimo..., 2005). Leidimai nuolat gyventi išduodami 5 metams, o praėjus šiam terminui – keičiami.

Taigi, trečiųjų šalių piliečiai, siekiantys atvykti į Lietuvą, pirmiausia turi atitikti vieną iš daugelio teisėto buvimo Lietuvos Respublikos teritorijoje alternatyvų. Skirtingai nei Europos Sąjungos piliečiams, beveik visais atvejais trečiųjų šalių piliečių atvykimui turi tarpininkauti darbdavys. Tuo siekiama užtikrinti, jog užsieniečiui bus suteikta darbo vieta suteikianti pakankamai pragyvenimo lėšų Lietuvoje ir sumažinti piktnaudžiavimo atvejų, kuomet, pavyzdžiui, užsieniečiai fiktyviai įsidarbina šalyje, kad patektų į Europos Sąjungą.

3.2. Įdarbinimo pagrindai ir sąlygos

Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punkte numatyta, jog jeigu fizinis asmuo (darbuotojas) pavaldžiai kitam asmeniui (darbdaviui) ir jo naudai atlygintinai atlieka darbo funkcijas, kai dirba trečiosios šalies pilietis, įdarbintas nesilaikant norminių teisės aktų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių įdarbinimą, nustatytos tvarkos, tai laikoma nelegaliu darbu. Taigi, Lietuvos teisinėje sistemoje yra išryškintas reikalavimas laikytis numatytos įdarbinimo tvarkos. Be teisėto pagrindo būti Lietuvos Respublikos teritorijoje, užsieniečiai taip pat turi įgyti teisę dirbti suteikiančius dokumentus. Trečiųjų šalių piliečių įdarbinimo ypatumus aptarsime toliau.

Leidimas dirbti. Užsieniečiai, atvykę naudojantis beviziu režimu, Šengeno arba nacionaline viza, siekiantys pradėti dirbti Lietuvoje, pagal Įstatymo 57 straipsnį, privalo gauti Leidimą dirbti Lietuvos Respublikoje (toliau – leidimas dirbti). UPTĮ 2 straipsnio 13 dalyje leidimas dirbti apibrėžiamas kaip dokumentas, suteikiantis užsieniečiui teisę dirbti Lietuvos Respublikoje jame nurodytą laiką. Šis reikalavimas taip pat įtvirtintas ir UTPĮ 62 straipsnio 3 dalyje – darbdavys gali sudaryti darbo sutartį tik su užsieniečiu, turinčiu leidimą dirbti, išskyrus įstatyme numatytas išimtis. Įstatymo 57 straipsnio 2 dalyje nurodoma, jog leidimas dirbti užsieniečiui gali būti išduodamas esant tam tikrų sąlygų visumai. Pirmiausia, Lietuvos respublikoje turi trūkti specialisto, atitinkančio darbdavio keliamus kvalifikacinius reikalavimus ar reikalavimus darbo patirčiai arba ketinančio dirbti už numatomą mokėti darbo užmokestį. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakyme dėl Leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo

(toliau – Aprašas dėl leidimo dirbti) patikslinama, jog pirmiausia darbdavys (arba pirmasis darbdavys, jei su užsieniečių ketinama sudaryti darbo keliems darbdaviams sutartis) Užimtumo tarnybos valdomoje informacinėje sistemoje užregistruoja laisvą darbo vietą. Joje nurodomi kvalifikacijos, susijusios su atliktinu darbu, reikalavimai; arba darbo patirties, susijusios su atliktinu darbu, reikalavimai; arba nurodoma, jog poziciją užimsiančiam darbuotojui numatomas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU dydis (Leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams..., 2013). Taigi, teoriškai, leidimas dirbti gali būti išduodamas trimis alternatyviais pagrindais – kvalifikacijos, darbo patirties, arba atitinkamo darbo užmokesčio. Užregistruota darbo vieta sistemoje turi likti bent penkias darbo dienas (o įdarbinant užsienietį, kuriam nacionalinė viza išduota ilgalaikio buvimo Lietuvos Respublikoje pagrindu – bent vieną darbo dieną). Jeigu užimtumo tarnyboje tuo metu yra užregistruotas darbo ieškantis Lietuvos Respublikos, Europos Sąjungos valstybės narės ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybės narės piliečio ar jo šeimos nario, taip pat užsieniečio, kuris kitoje Europos Sąjungos valstybėje narėje yra įgijęs ilgalaikio gyventojų statuso, ar užsieniečio, kuris teisėtai gyvena Lietuvoje ir jau yra Lietuvos Respublikos darbo rinkos dalyvis, ir šie asmenys atitinka užregistruotą laisvą darbo vietą, Užimtumo Tarnybos (arba pačių asmenų) iniciatyva kandidatai yra siūlomi į iškeltą poziciją (Užimtumo Tarnyba, 2024). Jei darbdavys atsisako nurodyto kandidato, toks atsisakymas turi būti motyvuotas, kad Užimtumo Tarnybai nekiltų klausimų dėl aukščiau išvardintų asmenų atmetimo ir konkretaus užsieniečio įdarbinimo. Per 1 mėnesį, pasibaigus laisvos darbo vietos skelimo galiojimui, darbdavys gali pateikti prašymą išduoti leidimą dirbti užsieniečiui (Užimtumo Tarnyba, 2024).

Aprašo dėl leidimo dirbti 1 priede pateikta specifinė prašymo forma, kurią turi užpildyti darbdavys. Prašyme nurodoma darbdavio ir užsieniečio asmeninė informacija, užsieniečio kelionės dokumento numeris ir galiojimo laikas. Taip pat privaloma nurodyti teisėtą buvimo Lietuvos Respublikoje pagrindą, pavyzdžiui, bevizis režimas. Labai svarbu, jog pačiame prašyme turi būti nurodyta informacija, patvirtinanti vieną iš trijų alternatyvių leidimo dirbti išdavimo pagrindų – apie užsieniečio turimą kvalifikaciją (tokiu atveju nurodomas diplomo/kvalifikacijos pažymėjimo numeris, išdavimo data ir pan.), apie turimą ne mažesnę nei vienerių metų darbo patirtį per pastaruosius 3 metus (nurodoma, pvz., darbo laikotarpis, įmonės, kurioje įgyta patirtis, informacija, savarankiškos veiklos pavadinimas) arba patvirtinama, kad užsieniečiui bus mokama daugiau nei paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis

mėnesinis BDU dydis (Leidimo dirbti Lietuvos Respublikoje užsieniečiams..., 2013). Svarbu atkreipti dėmesį, jog kvalifikacija ir darbo patirtis turi būti susijusi su atliktinu darbu. Tai yra, užsienietis, pavyzdžiui, turintis išsilavinimą rinkodaros srityje, negalėtų dirbti kvalifikacijos pagrindu informacinių technologijų srityje. Bet kuriuo atveju, nuo 2022 m. rugpjūčio 2 d. atsiradusi galimybė pasirinkti alternatyvius variantus palengvino leidimų dirbti gavimą. Remiantis Aprašo dėl leidimo dirbti redakcijos, galiojusios nuo 2021 m. kovo 4 d. iki 2022 m. rugpjūčio 2 d., 9.3 dalimi, siekiant gauti leidimą dirbti užsieniečiui, buvo keliamas reikalavimas pateikti informaciją apie kvalifikaciją ir ne mažesnę negu vienerių metų darbo patirtį pagal turimą kvalifikaciją per pastaruosius penkerius metus.

Plačiau aptariant kvalifikacijos pagrindą, svarbu pažymėti, jog ne visi sertifikatai ar kiti dokumentai gali patvirtinti užsieniečio kvalifikaciją. Teismų praktikoje yra išaiškinta, jog pažymėjimas, kuris liudija, kad jį gavęs asmuo mokėsi pagal neformaliąją mokymo programą bei įgijo tam tikrą, pvz., tinkuotojo, kompetenciją, nepatvirtina, kad jis (asmuo) įgijo atitinkamą kvalifikaciją. Asmuo laikomas įgijusiu kvalifikaciją, kai jis baigė formaliojo profesinio mokymo programą, registruotą valstybės Studijų, mokymo programų ir kvalifikacijų registre (Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. sausio 6 dienos nutartis administracinėje byloje). Kitu atveju užsieniečiui nebus išduodamas leidimas dirbti ar kiti kelionės dokumentai, kuriems keliamas reikalavimas pagrįsti užsieniečio kvalifikaciją. Taip pat atkreiptinas dėmesys, jog jei užsienietis turi nacionalinę vizą, išduotą Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro nustatyta tvarka, kai užsieniečio atvykimo tikslas – ilgalaikis buvimas Lietuvos Respublikoje, ir užsienietį, įgijusį teisę dirbti, bet neturi kvalifikacijos ir (ar) darbo patirties, darbdavys, pagal Aprašo dėl leidimo dirbti 8.4 dalį, gali tiesiog patvirtinti, jog užsienietis atitinka kvalifikacinius reikalavimus, darbdavio keliamus eiti nurodytas pareigas.

Svarbu akcentuoti aspektą, susijusį su trečiąja alternatyva – kai užsieniečiui mokama daugiau nei paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU dydis. UTPI 62 straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, jog užsieniečio darbo užmokestis negali būti mažesnis už tokį patį darbą pas tą patį darbdavį dirbančio Lietuvos Respublikos gyventojo, 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. Čia svarbu atkreipti dėmesį, jog jei pastarasis skaičius yra didesnis negu paskutinis

paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU dydis, taikomas reikalavimas mokėti darbo užmokestį, ne mažesnę negu Lietuvos statistikos departamento paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis šalies ūkyje (įtraukiant ir individualių įmonių darbo užmokesčio duomenis) pagal atitinkamą ekonominės veiklos rūšį. Vadinasi, taikant trečiąją alternatyvą dėl darbo užmokesčio, jei BDU pagal ekonominės veiklos rūšį yra didesnis nei bendras BDU, alternatyvoje nurodytas atlyginimo dydis išauga. Tai yra svarbu pastebėti darbdaviui, kadangi kitu atveju mažesnio užmokesčio mokėjimas gali būti traktuojamas kaip teisės aktų, susijusių su užsieniečių įdarbinimu, nesilaikymas pagal Užimtumo įstatymo 56 straipsnio 1 dalies 2 punktą.

Kaip nurodoma Aprašo dėl leidimo dirbti 8 punkte, prie prašymo išduoti leidimą dirbti pateikiami papildomi dokumentai ir informacija. Darbdavys turi pateikti užsieniečio galiojančio kelionės dokumento kopiją (jei užsienietis tokį turi – dokumento suteikiančio teisę būti Lietuvos Respublikoje kopiją). Atkreiptinas dėmesys, jog pagal Įstatymo 57 straipsnį, siekiant gauti leidimą dirbti, darbdavys taip turi pateikti įsipareigojimą įdarbinti užsienietį pagal darbo sutartį ne trumpesniam nei 6 mėnesių laikotarpiui (darbo keliems darbdaviams atveju toks įsipareigojimas pateikiamas pirmojo darbdavio, nurodant ir kitus darbdavius). Šiame įsipareigojime nurodomas darbdavio (ar darbdavių) pavadinimas, kodas, pagrindinės ekonominės veiklos rūšies kodas bei užsieniečio asmens duomenys. Šis įsipareigojimas yra laisvos formos, rašytinis įsipareigojimas. Taip pat, turi būti pateikiama pažyma apie darbdavio galiojančias administracines nuobaudas (specifinė forma pateikiama Aprašo dėl leidimo dirbti 2 priede), ir pagal UTPI 63 straipsnį, privaloma pateikti informaciją apie valstybinio socialinio draudimo įmokų už visus įmonėje įdarbintus užsieniečius mokėjimą per pastarųjų 180 dienų laikotarpį. Prie prašymo pateikiama ir valstybės rinkliavos už leidimo dirbti išdavimą sumokėjimo kopija (Užimtumo tarnyba, 2024). Įsipareigojimo bei kitų dokumentų kopijos, pagal Aprašo dėl leidimo dirbti 11 punktą, turi būti patvirtintos darbdavio vadovo arba jo įgalioto asmens (išskyrus dokumentų kopijas, teikiamas elektroniniu paštu ir pasirašytas elektroniniu parašu) ir antspaudais, jei antspaudą jie privalo turėti. Dokumentų, parengtų ne lietuvių kalba, vertimas į lietuvių kalbą turi būti patvirtintas jį atlikusio vertėjo parašu. Sprendimas išduoti ar atsisakyti išduoti leidimą dirbti, kaip nurodyta Aprašo dėl leidimo dirbti 18 punkte, priimamas per 7 darbo dienas. Leidimas dirbti taip pat gali būti pratęsimas.

Svarbu pažymėti, jog UTPI 58 straipsnis numato išimtis, kokiais atvejais užsieniečiams netaikoma pareiga gauti leidimą dirbti. Tokie atvejai yra, pavyzdžiui, užsieniečiui atvykstant

dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, užsieniečio profesijai patenkant į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą ir nėra išnaudota nustatyta kvota, ir kiti. Pažymėtina, jog šis reikalavimas taip pat netaikomas trečiųjų šalių piliečiams, kurie turi leidimą nuolat gyventi. Šiems užsieniečiams taikoma įdarbinimo procedūra yra tokia pati, kaip Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ir teoriškai gali būti prilyginama Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimui (nepaisant LDU formos pateikimo reikalavimo ir, žinoma, kitų teisės aktuose įtvirtinamų užsieniečių įdarbinimo reikalavimų).

Sprendimas dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams. UTPI 61¹ straipsnio 1 dalyje numatyta, jog Užimtumo tarnyba socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka priima sprendimą dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams (toliau – Sprendimas) įvertinusi, ar užsieniečio, kuris ketina kreiptis arba kreipiasi dėl leidimo laikinai gyventi išdavimo darbu pagrindu pagal UTPI 44 straipsnio 1 dalies 2 punktą (aptariama aukščiau), darbas atitinka Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikius. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija įsakymu yra patvirtinusi aprašą dėl Sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos (toliau – Aprašas dėl Sprendimo). Aprašo 2 punkte patikslinama, jog jis taikomas užsieniečiui, kuris ketina kreiptis dėl leidimo laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje išdavimo ar keitimo darbu pagrindu ir kuris Lietuvos Respublikoje ketina dirbti pagal terminuotą, neterminuotą arba darbo keliems darbaviams sutartį ar laikinojo darbo sutartį, sudarytą tarp darbuotojo ir darbdavio, arba dirba pagal darbo sutartį ar laikinojo darbo sutartį (Sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties..., 2015). Lyginant šį aprašą su Aprašu dėl leidimo dirbti, pastebėtina, jog Sprendimas yra susijęs su leidimu laikinai gyventi, kai tuo tarpu bevizis režimas ir vizos – su leidimu dirbti. Abu šie dokumentai suteikia teisę dirbti, tačiau jų esminis skirtumas – teisėtą buvimą Lietuvos Respublikoje suteikiančio dokumento tipas.

Tvarka siekiant gauti Sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams savo esme panaši į Leidimo dirbti. Dėl šio dokumento kreipiasi darbdavys, dokumentas yra išduodamas Užimtumo tarnybos, prieš teikiant prašymą reikia registruoti laisvą darbo vietą, ir kita. Prašyme priimti sprendimą taip pat be kitos informacijos nurodoma viena iš trijų alternatyvų – kvalifikacija, darbo patirtis arba mokymas mėnesinis darbo užmokestis. Prie prašymo pridedamų dokumentų sąrašas sutampa su dokumentais, reikalingais leidimui dirbti gauti

(Užimtumo tarnyba, 2024). Esminis skirtumas – trukmė, kuriam išduodamas Sprendimas – iki leidimo laikinai gyventi galiojimo pabaigos.

Iš esmės, Sprendimas dėl atitikties darbo rinkos poreikiams yra pagrindas gauti leidimus laikinai gyventi darbo pagrindu, kai nėra patenkama į išimtis, kadangi tai yra vienas iš dokumentų, privalomų pateikti prie prašymo išduoti teisę būti Lietuvoje suteikiantį dokumentą (Leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje ..., 2005).

Atkreiptinas dėmesys, jog pateikiamas sąrašas sąlygų, kurias atitinkantiems užsieniečiams netaikoma pareiga kreiptis dėl Sprendimo dėl atitikties darbo rinkos poreikiams. Šis sąrašas pateikiamas Aprašo 3 punkte, kuriame patikslinama, jog aprašas netaikomas Europos Sąjungos ar Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių piliečiams, jų šeimų nariams ir kitiems asmenims, kurie pagal Europos Sąjungos teisės aktus naudojami laisvo asmenų judėjimo teise užsieniečiams, kurių profesija patenka į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta, sąrašą ir nėra išnaudota kvota, nustatoma pagal įstatymą, užsieniečiui kuris, Lietuvos Respublikoje baigęs studijas ar mokymąsi pagal formaliojo profesinio mokymo programą nepraėjus 10 metų nuo studijų ar mokymosi pagal formaliojo profesinio mokymo programą baigimo ir kiti pagrindai.

Profesijų, kurių darbuotojų trūksta, sąrašas. Kaip ir minėta, išimtis nuo Sprendimo ir Leidimo dirbti įsigijimo taikoma asmenims kurių profesija patenka į Profesijų, kurių darbuotojų trūksta, sąrašą ir nėra išnaudota kvota. Šį sąrašą tvirtina Užimtumo tarnybos direktorius ir sąrašas yra atnaujinamas kiekvienais kalendoriniams metams ir jis gali kisti, atsižvelgiant į užimtumo tendencijas ir bendrus tam tikrų sričių užimtumo rodiklius statistikoje. Kvotos taip pat numatomos kiekvienais kalendoriniams metams, atsižvelgiant į skirtingus sektorius bei profesijų poreikį. Kvotos dažniausiai suteikiamos paslaugų, pramonės, statybos ir žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės sektoriams. Numatyti dydžiai taip pat skiriasi priklausomai nuo to, kiek profesijų atstovų trūksta. Pavyzdžiui, nuo 2024 metų sausio 1 dienos numatyta Paslaugų sektoriaus kvota yra 25100, o žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės – viso labo 300 (Migracijos Departamentas, 2024). Taigi, pirmiausia darbdavys turi patikrinti, ar profesiją, pagal kurią ketiną įdarbinti užsienietį, nepatenka į minėtą sąrašą, kadangi tokiu atveju kyla lengvatų, susijusių su įdarbinimu. 2023 metais Užimtumo tarnyba fiksavo sumažėjusį kiekį dokumentų, išduodamų įdarbinti trečiųjų šalių piliečius. Tai lemia neišnaudotos kvotos, ypač paslaugų sektoriuje, taip pat faktas, jog trūkstamų profesijų sąrašas

papildytas 12 profesijų. Palyginimui leidimų dirbti išduota buvo tik 415, nors prieš metus tuo pačiu laikotarpiu – 4,1 tūkstantis leidimų (Užimtumo tarnyba: užsieniečiai Lietuvoje daugiausiai užpildo..., 2023). Tačiau visada yra svarbu atkreipti dėmesį į neišnaudotas darbo vietas pagal nustatytą kvotą, kadangi jei kvota konkrečiame sektoriuje yra išnaudota – darbdavys turi kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl sprendimo, ar užsieniečio darbas atitinka Lietuvos darbo rinkos poreikius, priėmimo.

Aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojų įdarbinimas. Pažymėtina, jog nuo 2022 m. rugpjūčio 3 d. darbdaviams, norintiems įdarbinti užsieniečius Lietuvos Respublikoje dirbti aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, visais atvejais nebereikia kreiptis į Užimtumo tarnybą dėl sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo. Iki šio pakeitimo, remiantis iki 2022. rugpjūčio 2 d. galiojusia Aprašo dėl Sprendimo redakcija, išimtis nuo sprendimo gavimo buvo taikoma tik tiems aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams, kurie atvykdavo dirbti pagal profesiją, įtrauktą į Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašą (toliau – Aukštos pridėtinės vertės profesijų sąrašas) ir įsipareigojama mokėti bent 1,5 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto ketvirčio šalies ūkio BDU dydžiai, arba jei įdarbinamas užsienietis ir jam įsipareigojama mokėti ne mažesnę negu 3 Lietuvos statistikos departamento paskutinio paskelbto ketvirčio šalies ūkio BDU dydžiai. Šis pakeitimas priimtas siekiant pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistų iš užsienio, lengvinant įdarbinimo procedūras tiek užsieniečiams, tiek darbdaviams. Pažymėtina, jog nors šiuo metu išimtis dėl Sprendimo gavimo taikoma visiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams, tačiau profesijoms, patenkančioms į Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų sąrašą, vis dar išlieka kiti reikalavimai dėl darbo užmokesčio. Šis aspektas yra lengvata iš darbdavio pusės, kadangi įdarbinant tokios profesijos atstovą, pagal UTPĮ 44¹ straipsnio 1 dalies 1 punktą, mokamas ne mažesnis nei 1,2 paskutinio paskelbto kalendorinių metų vidutinio mėnesinio BDU dydžio. Tuo tarpu visiems kitiems aukštos kvalifikacijos darbuotojams taikomas 1,5 paskutinio paskelbto kalendorinių metų vidutinio mėnesinio BDU dydžio reikalavimas. Tokiu išskyrimu tikslingai siekiama pritraukti specialistų iš užsienio pagal pareigybes, kurių trūksta ir kurios yra itin vertinamos Lietuvos darbo rinkoje. Kaip ir minėta, aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams ir juos įdarbinantiems darbdaviams taip pat suteikiamos vienkartinės skatinamosios išmokos. Migracijos departamento duomenimis, per pirmąjį 2023 metų pusmetį

išduoti 1145 leidimai gyventi aukštos kvalifikacijos specialistams (Migracijos departamentas, 2023). Šis skaičius tendenciškai auga atsižvelgiant į naujai įsikuriančias įmones Lietuvos Respublikoje bei į įstatymų suteikiamus palengvinimus tokių trečiųjų šalių piliečių atvykimui.

Darbdavio ar darbo funkcijos keitimas. Kaip minėta, leidimai laikinai gyventi darbo pagrindu yra išduodami 2 metams, o aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams – 3 metams. Natūralu, jog per tokį laiko tarpą gali pasikeisti darbo poreikiai ir atsirasti noras pakeisti darbo funkciją ar darbdavį. Svarbus niuansas užsieniečių įdarbinime, jog atvykę trečiosios šalies piliečiai yra tiesiogiai susaistyti su darbdaviu, pas kurį ir atvyko dirbti. Darbdavys yra kaip tarpininkas leidimų gyventi išdavime arba Sprendimo iš Užimtumo tarnybos gavime. Teikiant tarpininkavimo raštus ar kreipiantis dėl leidimų dirbti, institucijoms pateikiamos visos su darbu susijusios smulkmenos – darbo užmokestis, darbo funkcija, darbo vieta ir panašiai. Natūralu, jog jeigu siekiant pakeisti, pavyzdžiui, darbo funkciją, reikėtų keisti visus įdarbinimo ir teisėto buvimo dokumentus, tai sukeltų papildomų sunkumų ne tik darbo santykių šalims, tačiau ir susijusioms valstybinėms institucijoms. Būtent dėl šios priežasties ir siekiant užtikrinti Konstitucijoje įtvirtintą teisę laisvai pasirinkti darbą bei verslą, Užsieniečių teisinės padėties įstatymas numato galimybę užsieniečiams lengvesne procedūra pasikeisti darbdavį ar darbo funkciją.

UTPI 44 straipsnyje, reglamentuojančiame leidimo laikinai gyventi gavimą darbo pagrindu, 6 dalyje yra nurodoma, jog jei užsienietis siekia pakeisti darbdavį, ar darbo funkciją, jis privalo pateikti atitinkamą prašymą Migracijos departamentui. Pažymėtina, jog nesvarbu, ar darbdavys bus kitas, ar tas pats, vis tiek prie prašymo išlieka pareiga pateikti naują tarpininkavimo raštą, ir, jeigu užsienietis nepatenka į išimtis, naują Sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams. Toks reikalavimas įtvirtintas todėl, nes kiekvienu atveju Užimtumo tarnyba turi iš naujo įvertinti, ar nėra, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos piliečių, kurie pagal kvalifikaciją galėtų pretenduoti į nurodytą darbo vietą.

Kiek kitokie reikalavimai taikomi aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams. UTPI 44¹ straipsnio 5 dalyje įtvirtinta, jog jeigu užsienietis, per pirmuosius teisėto darbo metus nori pakeisti darbdavį, arba netekęs darbo ne vėliau kaip per 6 mėnesius ketina dirbti kitą aukštos profesinės kvalifikacijos reikalaujantį darbą – jis taip pat turi teikti prašymą Migracijos Departamentui. Prie prašymo taip pat pridedamas darbdavio tarpininkavimo raštas su visa informacija, apie numatomą darbo funkciją, užmokestį, darbuotojo kvalifikaciją ir pan. taip pat

įdomus aspektas yra tai, jog pagal šį reguliavimą, jeigu užsienietis turi mėlynąją kortelę, kuri galioja ilgiau nei metus – jam nereikia teikti prašymo dėl darbdavio keitimo. Vadinasi, tokiam užsieniečiui taikoma palengvinta įdarbinimo procedūra. Tačiau tokiu atveju užsieniečiui taikoma pareiga ne vėliau kaip per 7 darbo dienas pranešti apie pasikeitusius duomenis Migracijos Departamentui pagal UTPI 36 straipsnį. Prie aukštos kvalifikacijos specialistų dar svarbu pažymėti, jog jei nekeičiamas darbdavys, pateikęs tarpininkavimo raštą, užsienietis gali įsidarbinti ir pas kitą darbdavį, nepateikiant jokių papildomų prašymų ir pranešus Migracijos Departamentui per 7 darbo dienas. Problematiškiausias aspektas kai tokiu atveju darbuotojas nepraneša darbdaviui apie planuojamą darbą pas kitą darbdavį arba neinformuoja Migracijos departamento. Tokiu atveju susidaro teisės aktų, numatančių užsieniečių įdarbinimo reikalavimus, nesilaikymas tiek iš darbuotojo, tiek iš darbdavio pusės. Todėl svarbu tiksliai žinoti, kas yra būtina siekiant įgyvendinti tokią procedūrą ir išvengti tolesnės atsakomybės dėl neatsargumo.

Migracijos departamento duomenimis, 2023 metų pirmą pusmetį buvo priimta 10 638 sprendimai dėl prašymų leisti pakeisti darbdavį ar darbo funkciją. Palyginimui, 2022 metų antrąjį pusmetį tokių sprendimų buvo priimta perpus mažiau (Migracijos Departamentas, 2023). Galima spekuliuoti, jog tokiam šuoliui įtakos turėjo palengvinai darbdavio ar darbo funkcijos keitimo procedūrose, kadangi, ypač aukštos kvalifikacijos darbuotojams, nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. įvesti ženklūs pasikeitimai dėl prašymo teikimo Migracijos departamentui.

Darbas keliems darbdaviams. Nuo 2022 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojo dar vienas pakeitimas, suteikiantis daugiau galimybių užsieniečių įdarbinime. Iki šių pakeitimų, užsienietis galėjo dirbti išimtinai vienam darbdaviui, kuris tarpininkavo įsigyjant leidimą dirbti ar teisės būti Lietuvoje dokumentus. Tačiau dabar, trečiųjų šalių piliečiai, turintys mėlynąją kortelę ar leidimą laikinai gyventi darbo pagrindu, turi galimybę dirbti keliems darbdaviams pagal darbo keliems darbdaviams sutartį. Ši sąvoka įtvirtinta Darbo kodekso 96 straipsnyje – su darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje vietoj vieno darbdavio gali būti nurodyti du ar daugiau darbdavių tai pačiai funkcijai atlikti. Tai yra palanku, pavyzdžiui, jeigu reikalingas darbuotojas projektui, kurį įgyvendina kelios skirtingos įmonės. Dirbant pagal tokią darbo sutarties rūšį svarbiausią vaidmenį atlieka pirmasis darbdavys, kuris vykdo visas esmines darbdavio funkcijas, tai yra, tvarko darbo apmokėjimą, teikia pranešimus Sodrai apie darbuotojo įdarbinimą, moka už darbuotoją įmokas ir panašiai. Iš esmės, įdarbinant trečiųjų

šalių piliečius pagal tokią sutartį, taikomi tokie patys reikalavimai – tarpininkavimo raštą ir kitus prašymus teikia pirmasis darbdavys, nurodant visus kitus darbdavius ir jų informaciją. Tai yra svarbu ypač atsižvelgiant į vieną aspektą. UTPI yra įtvirtinta, jog jeigu darbdavys, arba bent vienas iš darbdavių, yra bausti už nelegalų darbą, nedeklaruotą darbą ar užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimus, užsieniečiui atsisakoma išduoti leidimą dirbti arba Sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams. Dar griežtesnės sankcijos nurodomos UTPI 50 straipsnio 19 dalyje. Jeigu darbdavys arba vienas iš darbdavių yra bausti už minėtus nusižengimus arba, turi didesnė nei vieno bazinės išmokos dydžio mokestinę nepriemoką valstybės biudžetui arba, nevykdo įsipareigojimų muitinei ar yra likviduojami ir panašiai, užsieniečiui panaikinamas leidimas laikinai gyventi. Šis panaikinimas nėra susijęs su konkrečiu užsieniečiu, pavyzdžiui nelegalaus darbo atveju. Jeigu įmonės vadovas baudžiamas šiuo pagrindu, leidimai laikinai gyventi panaikinami visiems įmonėje įdarbintiems užsieniečiams. Taigi, nors šis palengvinimas (leidimas dirbti pas kelis darbdavius) praplečia įdarbinimo galimybes, labai svarbu apskaičiuoti, ar neiškils papildomų problemų dėl kurių gali būti panaikintas leidimas dirbti ar gyventi užsieniečiui.

3.3. Specifiniai reikalavimai atskirų valstybių piliečiams

Kaip jau minėta, užsieniečių įdarbinimo reglamentavimas suteikia nemažai lengvatų tam tikrus reikalavimus atitinkantiems asmenims, pavyzdžiui, aukštos profesinės kvalifikacijos darbuotojams. Pažvelgus į UTPI 58 straipsnyje numatytus pagrindus, kuomet užsieniečiai atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti, išskiriamas pagrindas, kuomet užsienietis yra Australijos, Japonijos, Jungtinės Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystės, Jungtinių Amerikos Valstijų, Kanados, Naujosios Zelandijos, Pietų Korėjos pilietis, kuris atvyksta į Lietuvos Respubliką dirbti. Visų pirma, šių valstybių piliečiams taikoma paprastesnė leidimo laikinai gyventi įsigijimo tvarka – dokumentas gali būti išduodamas pateikiant įrodymus dėl darbo Lietuvoje, teisėtos veiklos arba asmuo yra juridinio asmens dalyvis ar vadovas ir jo atvykimo tikslas yra darbas toje įmonėje. Šių valstybių piliečiams suteikiamos palankesnės sąlygos dirbti Lietuvoje, kadangi, įsigijus dokumentą suteikiantį teisę būti Lietuvoje, jie gali paprastai įsidarbinti kaip ir Europos Sąjungos piliečiai. Pažymėtina, jog jeigu šių šalių pilietis kreipiasi dėl leidimo laikinai gyventi darbo pagrindu, vis tiek reikalingas darbdavio tarpininkavimas, tačiau pati įdarbinimo procedūra yra lengvesnė, kadangi nėra taikomas

leidimo dirbti gavimo reikalavimas. Pažymėtina, jog iki 2023 m. liepos 1 d., šių šalių piliečiams buvo suteikiama galimybė įgyti nacionalinę vizą supaprastinta tvarka, kas palengvino šių užsieniečių atvykimą į Lietuvos Respubliką. Ilgą laiką specifiniai reikalavimai trečiųjų šalių atžvilgiu buvo taikomi tik aukščiau išvardintoms valstybėms, tačiau nuo 2022 m. vasario 24 d., atsižvelgus į politinę-karinę situaciją, Lietuvoje priimti teisės aktai, kuriais nustatyta specifinė atvykimo ir įsidarbinimo tvarka dar trijų valstybių piliečiams, kuriuos aptarsime tolimesniuose skyriuose.

3.3.1. Ukrainos piliečių įdarbinimo ypatumai

2021 m. Rusijos Federacija sustiprino karinius padalinius pasienyje su Ukrainos Respublika. 2022 m. vasario 21 d. politinė situacija eskalavosi, kuomet Rusijos prezidentas Vladimiras Putinas paskelbė Donecko ir Luhansko sričių teritorijas nepriklausomomis nuo Ukrainos. Iškart po šio sprendimo, 2022 m. vasario 24 d., Rusijos Federacija iniciavo neišprovokuotą karinę invaziją į Ukrainos teritoriją (ES atsakas į Rusijos invaziją į Ukrainą, 2022). Ši karinė agresija paskatino Europos Sąjungos valstybes nares imtis priemonių prieš šalį agresorę. Europos Sąjungos institucijos – Europos Vadovų Taryba ir Europos Sąjungos Taryba – patvirtino sankcijų paketą prieš Rusijos Federaciją (ES atsakas į Rusijos invaziją į Ukrainą, 2022). Lietuvos valdžios institucijos šios karinės situacijos kontekste nuolat tvirtina nutarimus ir įsakymus, siekiant riboti Rusijos ir Baltarusijos Respublikos agresiją ir susilpninti šalių ekonominę padėtį. Esminė dalis šių teisės aktų susijusi būtent su užsieniečių atvykimo ir buvimo Lietuvoje lengvatomis Ukrainos piliečiams. Lietuvos Respublikos Statistikos departamento paskelbtais duomenimis, 2022 metais į Lietuvą imigravo 66,7 tūkst. Užsieniečių. Didžioji dalis (65,8 proc.) buvo Ukrainos piliečiai. Per metus imigravusių Ukrainiečių skaičius padidėjo net 7 kartus (Oficialiosios statistikos portalas, 2023). Kadangi šios šalies piliečiai sudaro esminę dalį į Lietuvos Respubliką atvykstančių užsieniečių, svarbu išanalizuoti, kokie užsieniečių įdarbinimo pakeitimai priimti ir kokią įtaką minėtieji pakeitimai turėjo įdarbinimo procesui.

Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija (toliau – VRM) 2022 m. vasario 28 d. priėmė įsakymą „Dėl užsieniečiams, pasitraukusiems iš Ukrainos dėl Rusijos Federacijos karinių veiksmų Ukrainoje ar negalinčių grįžti į Ukrainą, taikomų reikalavimų, sąlygų ir paslaugų teikimo“ (toliau – Įsakymas dėl Ukrainos piliečių). Šis įsakymas buvo redaguotas ir

nauja suvestinė redakcija galioja nuo 2022 m. spalio 25 d. Įsakymu dėl Ukrainos piliečių nustatoma, jog „Ukrainos piliečiams, jų šeimos nariams ir asmenims be pilietybės, gyvenantiems Ukrainoje, kurie neturi teisės gauti laikinosios apsaugos ir negali grįžti į Ukrainą dėl Rusijos Federacijos karinių veiksmų Ukrainoje“ (toliau – iš Ukrainos pasitraukę asmenys) teikiama palengvinimai dėl valstybės rinkliavų, leidimų gyventi ir vizų gavimo bei darbo Lietuvos Respublikoje. Iš Ukrainos pasitraukę asmenys, užsiregistravę Migracijos Departamente kaip negalintys grįžti užsieniečiai, turintys galiojančią Šengeno vizą ar atvykę naudojantis beviziu režimu, taip pat turintys nacionalinę vizą, išduotą *force majeure* pagrindu, yra atleidžiami nuo pareigos įsigyti leidimą dirbti ir turi teisę vykdyti savarankišką veiklą. Pagal Įsakymo 3.3 punktą, jei iš Ukrainos pasitraukę asmenys yra pateikę prašymą išduoti arba pakeisti leidimą laikinai gyventi darbo ar aukštos profesinės kvalifikacijos darbo pagrindu – taip pat atleidžiami nuo pareigos įsigyti Sprendimą dėl atitikties darbo rinkos poreikiams. Pažymėtina, jog ši išimtis taip pat nurodoma ir asmenims, besikreipiantiems dėl leidimo laikinai gyventi UTPI 40 straipsnio 8 punkte numatytu pagrindu – kai asmuo negali išvykti iš Lietuvos Respublikos dėl humanitarinių priežasčių (Dėl užsieniečiams, pasitraukusiems iš Ukrainos dėl Rusijos..., 2022).

Norėčiau atkreipti dėmesį į Įsakymo dėl Ukrainos piliečių pakeitimą, įsigaliojusį 2022 m. kovo 20 d. Šioje redakcijoje asmenims, kuriems suteikta laikinoji apsauga, arba kurie Migracijos Departamente yra užsiregistravę kaip negalintys grįžti užsieniečiai, pagal 3.6 punktą gali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Užsieniečių teisinės padėties įstatymo redakcijoje, galiojusioje įsakymo pakeitimo metu, 62 straipsnio 6 dalyje numatyta, jog užsieniečiai negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse. Toks draudimas UTPI Lietuvos Respublikos Seimo priimtas 2018 m. gruodžio 20 d. Įstatymu dėl „Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo“ ir įsigaliojo 2019 m. sausio 9 d. Iki šio įtvirtinimo teisės akte, sistemiškai aiškinant teisės normas, užsieniečiams nebuvo leidžiama dirbti kaip laikinieji darbuotojai. Taigi, tokios lengvatos įtvirtinimas Ukrainos piliečiams buvo naujiena darbo rinkoje, praplėmusi užsieniečių įdarbinimo galimybes ir pakeitusi visą įdarbinimo procesą Lietuvoje. Atkreiptinas dėmesys, jog šis pakeitimas, žvelgiant retrospektyviai yra tarsi pradžia leidimo dirbti pagal laikinojo darbo sutartį visiems užsieniečiams įgalinimo. suteikimo. Apie tai plačiau aptarsime toliau, skiltyje „Užsieniečių darbas pagal laikinojo darbo sutartį“. Šiuo metu galiojančioje Įsakymo dėl Ukrainos piliečių

redakcijoje nėra nurodyta ši norma, kadangi nuo 2022 m. rugpjūčio 8 d. ši lengvata perkelta į UTPI ir yra taikoma platesniam užsieniečių ratui.

Valstybės institucijų priimti sprendimai ir teisės aktai turėjo daug įtakos iš Ukrainos pasitraukusių asmenų integracijai į Lietuvos Respubliką. Visos lengvatos suteikė galimybę Ukrainiečiams lengviau apsigyventi ir įsidarbinti. Šie pakeitimai palengvino procedūras ir darbdaviams, kuriems buvo suteikta galimybė supaprastinta tvarka įdarbinti iš Ukrainos pasitraukusius asmenis. Atsižvelgus į Statistikos departamento skaičius ir atvykusių Ukrainiečių kiekį, visi pakeitimai buvo be galo aktualūs ir laiku priimti, padedant asmenims, pasitraukusiems dėl karo veikslių ir Lietuvos užimtumo rinkai.

3.3.2. Baltarusijos ir Rusijos piliečių įdarbinimo sąlygos

Lietuvos Respublikos Statistikos departamento paskelbtais duomenimis, 2022 metais į Lietuvą imigravusių užsieniečių 14,9 tūkst. buvo Baltarusijos, o 2,2 tūkst. – Rusijos piliečiai (Oficialiosios statistikos portalas, 2023). Kaip ir minėta, nuo 2022 m. pradžios priimta daug įsakymų bei nutarimų, taikančių ribojimus Rusijos ir Baltarusijos piliečiams. Minėti ribojimai yra susiję ne tik su atvykimu į Lietuvos Respublikos teritoriją, tačiau ir su galimybe verstis ekonomine veikla.

Lietuvos Respublikos Seimas (toliau – Seimas), atsižvelgdamas į pradėtą karinę agresiją prieš Ukrainą, bei į tai, jog Rusija bei Baltarusija vykdo agresyvią politiką ne tik prieš Ukrainą, tačiau ir prieš savo šalies gyventojus, dėl ko spartėjo šių šalių piliečių pasitraukimas iš valstybių agresorių, į kitus humanitarinės tiesės pažeidimus ir jog Lietuvos Respublikos Prezidentas 2022 m. vasario 24 d. paskelbė dekretą Nr. 1K-872 „Dėl nepaprastosios padėties paskelbimo“, priėmė eilę nutarimų dėl nepaprastosios padėties įvedimo (Lietuvos respublikos Seimo nutarimas Dėl Nepaprastosios padėties įvedimo, 2023). 2022 metų kovo 10 d. Seimas priėmė nutarimą „Dėl nepaprastosios padėties įvedimo“ (toliau – Nutarimas). Nutarimo 1 straipsnyje įtvirtinama, kad „Nepaprastosios padėties įvedimo tikslas – naudojant šiame nutarime nustatytus naudojimosi nurodytomis teisėmis ir laisvėmis apribojimus ir nepaprastąsias priemones bei priimant sprendimus, pašalinti dėl Rusijos Federacijos ir Baltarusijos Respublikos veikslių ir jų lemiamų procesų kilusią grėsmę pirmaeiliams Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo interesams ir visuomenės rimčiai.“ Siekiant šio tikslo, Seimas turėjo priimti apribojimus visuomenės informavimo srityje, pateikti nurodymus

užtikrinti nacionalinį saugumą ir apriboti šalių agresorių piliečių atvykimą į Lietuvos Respublikos teritoriją. Pastarasis apribojimas įtvirtintas Nutarimo 3 straipsnio 3-6 punktuose, kuriais įvedami sugriežtinimai sienų kirtime, vykstant tranzitu ar transporto priemonėmis bei vizų režimui. Vizų režimo sugriežtinimas pasireiškė Rusijos ir Baltarusijos piliečių prašymų išduoti vizas priėmimo ir nagrinėjimo Lietuvos vizų tarnybose užsienyje sustabdymu. 5 punkte numatyta ir išimtis – vizų išdavimas tęsiamas jei dėl jo tarpininkauja Lietuvos Užsienio Reikalų Ministerija (toliau – URM). Pažymėtina, jog nei Rusijos, nei Baltarusijos piliečiams nėra taikomas bevizis režimas, vadinasi, siekiant patekti į Lietuvos teritoriją šie užsieniečiai turėtų turėti arba Šengeno vizą, arba kitos Europos Sąjungos valstybės narės vizą ar leidimą laikinai gyventi. Iš pačios formuluotės akivaizdu, jog tai tik apribojimas, bet ne visiškai galimybės atvykti sustabdymas. Kadangi sustabdomas vizų nagrinėjimas užsienyje, tai neužkirto kelio Baltarusijos Respublikos piliečiams. Nuo 2020 m. rugsėjo 21 d. Baltarusijos piliečiams buvo suteikta galimybė gauti vizą supaprastinta tvarka, tai reiškia, jog dėl vizos išdavimo galima buvo kreiptis Migracijos Departamente, jei užsieniečiui pavyksta teisėtai atvykti į Lietuvos Respubliką. Kaip jau minėta ankstesnėse struktūrinėse dalyse, vizų išdavimas supaprastinta tvarka yra panaikintas, tačiau tuometinėje perspektyvoje, tai vis vien buvo ženklus palengvinimas. Taip pat, nebuvo numatyta draudimo kreiptis dėl leidimų laikinai gyventi, vadinasi, suradus būdą atvykti ir darbdavį, sutinkantį įdarbinti ir tarpininkauti, užsieniečiai vis tiek galėjo įsigyti teisėtą buvimą Lietuvoje suteikiančius dokumentus. Taigi, Nutarimu apribotas Rusijos ir Baltarusijos piliečių įdarbinimas ir atvykimas į Lietuvos Respubliką, tačiau darbdaviams, siekiantiems įdarbinti šių šalių piliečius, vis vien buvo galimybių tai padaryti.

Įdarbinimo klausimu įdomu panagrinėti nebegaliojantį Vidaus Reikalų Ministerijos įsakymą „Dėl asmenų, kurie perkeltami dirbti į Lietuvos Respubliką iš Rusijos Federacijos ar Baltarusijos Respublikos“, priimtą 2022 metų kovo 22 d. (toliau – Įsakymas dėl darbuotojų perkėlimo). Šis įsakymas įdomus tuo, jog remiantis juo Rusijoje ar Baltarusijoje įsteigtų įmonių, filialų ar atstovybių, priklausančių tai pačiai įmonių grupei kaip ir Lietuvoje įsteigta įmonė, darbuotojai ir jų šeimos nariai gali būti perkelti į Lietuvą atitinkant tam tikrus kriterijus. Žinoma, tokiam perkėlimui turi tarpininkauti ir vyriausybė - Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija (toliau – EIMIN) sudaro ir tvirtina perkeliamų darbuotojų ir jų šeimos narių sąrašą, tuomet jį pateikia URM, kuri pildo tarpininkavimo raštą ir pateikia vizų tarnyboms užsienyje. Tačiau praktikoje įgyvendinant šį įsakymą, atsirado nemažai trikdžių.

Rusijai ir Baltarusijai tęsiant agresiją prieš savo šalies gyventojus, ypač pakilo šių šalių gyventojų pasitraukimas (Nutarimas dėl Nepaprastosios padėties įvedimo, 2022). Dėl šių priežasčių, užimtumas Lietuvos vizų tarnybose užsienyje bei ambasadose ženkliai išaugo, tad laikotarpis, per kurį užsienietis gali kreiptis dėl vizos ar leidimo laikinai gyventi galėjo trukti iki poros mėnesių. Pažymėtina, jog siekiant gauti, pavyzdžiui, leidimą laikinai gyventi, užsieniečio dokumentai, įskaitant diplomą ar santuokos sudarymą patvirtinančius dokumentus, turi būti patvirtinti pažyma Apostille. Ši tvarka įtvirtinta „Dėl Leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ 45 punkte. Taigi, užsieniečiai pirmiausia turėjo kreiptis į šalių agresorių valstybines institucijas, siekiant gauti atitinkamus dokumentų patvirtinimus, kas dar labiau vilkino persikėlimo procesą. Taigi, darbdavys, net ir naudodamasis šiuo palengvinimu, turėjo pirmiausia apsvarstyti ir apskaičiuoti visus finansinius, laiko bei atvykimo nesklandumus. Šis įsakymas neteko galios 2023 m. vasario 8 dieną, tačiau iki tol sudarė galimybes tokiu būdu persikelti darbuotojus.

Šiuo metu, įdarbinti Baltarusijos ir Rusijos piliečius yra dar sudėtingiau, kas įrodo, jog vyriausybės priimti sugriežtinimai veikė tinkamai. Pavyzdžiui, nuo 2022 m. rugsėjo 19 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė priėmė nutarimą „Dėl kriterijų, kuriuos atitinkantys Rusijos Federacijos piliečiai gali būti įleidžiami per Europos Sąjungos išorės sieną į Lietuvos Respublikos teritoriją nepaprastosios padėties metu, nustatymo“ (toliau – Nutarimas dėl Rusijos piliečių atvykimo į Lietuvą), kuriuo Rusijos piliečiams taikomas išsamus patikrinimas dėl jų atvykimo keliamos „grėsmės pirmaeiliams Lietuvos Respublikos nacionalinio saugumo interesams ir visuomenės rimčiai“. Atvykstantiems Rusijos Federacijos piliečiams, pagal Nutarimo dėl Rusijos piliečių atvykimo į Lietuvą 2 punktą taikomas išsamus patikrinimas dėl jų atvykimo, kuriuo metu gali būti prašoma pateikti dokumentus, patvirtinančius atvykimo tikslą, pavyzdžiui, darbo santykius. Kai kurie asmenys yra atleisti nuo patikrinimų pagal nutarimo 1 punktą, pavyzdžiui, jei asmuo turi Europos Sąjungos valstybės narės išduotą leidimą laikinai gyventi. Rusijos ir Baltarusijos piliečiams Migracijos departamentas taip pat teikia papildomą klausimą, kurio netinkamas užpildymas gali reikšti ne tik atsisakymą išduoti leidimą laikinai gyventi ar kitą dokumentą, bet ir draudimą atvykti į Šengeno erdvę.

Taigi, Lietuvos Respublikos valdžios organų priimti pakeitimai dalinai užkirto kelią darbdaviams, ketinantiems įdarbinti arba reguliariai darbinčius Rusijos ar Baltarusijos piliečius. Tačiau, nors faktiškai atvykti dirbti Rusijos ir Baltarusijos piliečiams galimybės yra

labai ribotos, atsižvelgus į visus priimtus pakeitimus, galimybė atvykti ir dirbti Lietuvos Respublikoje vis vien išlieka.

3.4. Užsieniečių darbas pagal laikinojo darbo sutartį

Kaip minėta anksčiau, iki 2022 m. rugpjūčio 8 d. pagal Lietuvoje galiojantį užsieniečių įdarbinimo teisinį reguliavimą, užsieniečiai negalėjo dirbti pagal laikinojo darbo sutartį. Toks draudimas kitose Europos Sąjungos valstybėse narėse veikiančioms laikinojo įdarbinimo įmonėms suteikė pranašumą, lyginant su Lietuvos įmonėms. (Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektu..., 2022). Siekiant sukurti vienodas konkurencijos sąlygas, 2022 m. birželio 30 d. priimtas UTPI pakeitimo įstatymas, kuriuo buvo keičiama didelė dalis įstatymo normų. Jau aptarėme, jog ši lengvata iš Ukrainos pasitraukusiems asmenims buvo įtvirtinta dar 2022 m. kovo 20 d. Galima teigti, jog toks palengvinimas nors mažai užsieniečių daliai, buvo pradžia šios galimybės suteikimui visiems atvykstantiems užsieniečiams. 2022 m. rugpjūčio 8 d. įsigaliojęs UTPI 62 straipsnio 7 dalies pakeitimas nurodo, jog užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, išskyrus atvejus, kai leidimas laikinai gyventi išduodamas numatytais pagrindais. Šie pagrindai įtvirtinti UTPI 44 straipsnyje. Tam, jog būtų suteikta galimybė įsidarbinti pagal laikinojo darbo sutartį, privalo būti pateikiamas darbdavio įsipareigojimas įdarbinti ne trumpesniam kaip 6 mėnesių laikotarpiui ir nustatyti visą darbo laiko normą bei mokėti užsieniečiui mėnesinį darbo užmokestį, ne mažesnę negu paskutinis paskelbtas kalendorinių metų vidutinis mėnesinis BDU, o laikotarpiais tarp siuntimų – ne mažesnę užmokestį nei Vyriausybės patvirtinta minimalioji mėnesinė alga. Be kitų reikalavimų laikinojo įdarbinimo įmonėms, kaip darbdaviui, ir užsieniečiams, taip pat nustatyta pareiga gauti Sprendimą iš Užimtumo tarnybos. Taigi, siekiant įdarbinti užsienietį pagal laikinojo darbo sutartį, iškyla daug papildomų reikalavimų ir įsipareigojimų iš darbdavio pusės.

Atkreiptinas dėmesys į šio pakeitimo formuluotę – „Užsienietis negali dirbti pagal laikinojo darbo sutartį taip, kaip ji apibrėžiama Darbo kodekse, išskyrus atvejus, kai užsieniečiui išduotas leidimas laikinai gyventi šio Įstatymo 40 straipsnio 1 dalies 4 punkte nustatytu pagrindu.“. Kaip aptarta anksčiau, pagal UTPI užsienietis – asmuo, kuris nėra Lietuvos Respublikos pilietis, neatsižvelgiant į faktą, ar jis turi kitos valstybės pilietybę, ar neturi jokios. Vadinasi, į užsieniečio sąvoką patenka ir Europos Sąjungos valstybių narių piliečiai. Minėta formuluotė aiškiai pateikia, jog siekiant dirbti pagal laikinojo darbo sutartį

turi būti išduotas leidimas laikinai gyventi. Žiūrint iš Europos Sąjungos laisvo asmenų judėjimo perspektyvos, tai yra nepagrįstas Europos Sąjungos valstybių narių piliečių darbo Lietuvoje suvaržymas. Jau aptarėme, jog ES piliečiams įdarbinimas Lietuvoje yra ženkliai paprastesnis, ir iš esmės primena Lietuvos piliečių įdarbinimą. Tačiau tokia įstatymo nuostata prieštarauja šiam įsitikinimui ir visoms lengvatoms, teikiamoms ES piliečiams. ES piliečiai atvykdami gali naudotis beviziu režimu arba gauti teisės laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje pažymėjimą. Nei vienas iš dokumentų, kuriuos gali gauti ES pilietis, nėra leidimas laikinai gyventi, ypač pagal numatytą straipsnį. Ta pati situacija taikoma ir trečiųjų šalių piliečiams, turintiems leidimą nuolat gyventi – tokį leidimą turintiems asmenims turi būti sudarytos palankesnės sąlygos dirbti Lietuvoje, ir įdarbinimo tvarka iš esmės tą numato. Tačiau akivaizdu, jog norint dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, tokie užsieniečiai susidurtų su sunkumais, kadangi UTPĮ numatyta konkreti formuluotė su nuoroda į straipsnį, taip neleidžiant praplėsti jos suvokimo.

IŠVADOS

1. Užsieniečių įdarbinimas, lyginant su Lietuvos Respublikos piliečių įdarbinimu, be įprastų Darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų, papildomai reguliuojamas įstatymais, nutarimais, įsakymais bei kitais valstybės institucijų priimtais aktais, reglamentuojančiais užsieniečių atvykimo, buvimo bei darbo Lietuvoje tvarką. Teisės aktų analizė atskleidžia, jog užsieniečių įdarbinimas susideda iš dviejų pridėtinių aspektų – teisėto buvimo Lietuvos Respublikos teritorijoje ir leidimo dirbti Lietuvoje gavimo.
2. Europos Sąjungos valstybių narių piliečiams ir jų šeimos nariams yra taikoma laisvo asmenų judėjimo Europos Sąjungoje galimybė. Nagrinėjimo metu nustatyta, jog Lietuvos teisės aktai užtikrina šią teisę. Minėtų šalių piliečiai turi galimybę lengviau atvykti ir įsidarbinti Lietuvos Respublikoje – atvykimas trims mėnesiams be papildomų dokumentų buvimui ir įsidarbinimui bei lengvesnė procedūra dokumentų, suteikiančių teisę būti ilgiau, gavimui.
3. Išanalizavus teisinį reguliavimą galima daryti išvadą, jog trečiųjų šalių piliečiams taikomi griežtesni atvykimo ir įsidarbinimo reikalavimai nei ES piliečiams. Asmenys turi turėti teisėtą pagrindą atvykti ir būti Lietuvoje ir trečiųjų šalių piliečiams, neįskaitant numatytų išimčių, privaloma gauti leidimą dirbti, siekiant nepažeisti įstatymų nustatytų reikalavimų. Darbdavys ne tik įsidarbinimo, bet ir atvykimo procese veikia kaip tarpininkas, kadangi kyla pareiga pateikti įsipareigojimus dėl atvykstančio užsieniečio. Galima teigti, jog sunkesnis teisinis reguliavimas įtvirtintas siekiant teikti pirmenybę Lietuvos ar Europos Sąjungos piliečiams darbo rinkoje.
4. Įstatymai, reguliuojantys užsieniečių įdarbinimą bei kiti teisės aktai nustato tam tikras lengvatas ar sankcijas atitinkamų valstybių piliečiams. Nuo 2022 metų, atsižvelgiant į neišprovokuotą Rusijos karinę agresiją prieš Ukrainos Respubliką, priimti papildomi teisės aktai, suteikiantys lengvatų Ukrainos piliečių įsidarbinime. Taip pat priimti nutarimai, ribojantys Rusijos ir Baltarusijos piliečių atvykimą ir įsidarbinimą, taip siekiant nutraukti ekonominius ryšius su šalimis agresorėmis.
5. Nuo 2022 m. rugpjūčio mėnesio įvyko esminis pakeitimas užsieniečių įdarbinime – užsieniečiams, turintiems leidimus laikinai gyventi atitinkamu pagrindu, leidžiama dirbti pagal laikinojo darbo sutartį, kaip tai apibrėžiama Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Pažymėtina, jog atlikus lingvistinę šios nuostatos analizę, ši formuluoat atrodo probleminė ir apriboja ES valstybių narių piliečių ar asmenų, turinčius leidimus nuolat gyventi, darbą Lietuvoje. Konkretus nurodymas, jog užsienietis turi turėti leidimą laikinai gyventi paneigia lengvesnių įsidarbinimo sąlygų sukūrimą ES piliečiams ar ilgą laiką Lietuvoje gyvenantiems užsieniečiams.

ŠALTINIAI

Teisės norminiai aktai

Tarptautiniai teisės aktai

1. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo 2012 m. spalio 26 d., OL C 326, p. 0001 – 0390
2. Europos Sąjungos Sutartis (2008), OL C 115/13
3. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2012), OJ C 326, p. 391–407

Europos Sąjungos teisės aktai

4. Europos Parlamento ir Tarybos 2004 m. balandžio 29 d. (ES) direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje, iš dalies keičianti Reglamentą (EEB) Nr. 1612/68 ir panaikinanti Direktyvas 64/221/EEB, 68/360/EEB, 72/194/EEB, 73/148/EEB, 75/34/EEB, 75/35/EEB, 90/364/EEB, 90/365/EEB ir 93/96/EEB, OL L 158/77, p. 46
5. Europos Parlamento ir Tarybos 2009 m. liepos 13 d. reglamentas (EB) Nr. 810/2009, nustatantis Bendrijos vizų kodeksą (Vizų kodeksas), *OJ L 243, p. 1–58*
6. Europos Parlamento ir Tarybos 2016 m. kovo 9 d. reglamentas (ES) 2016/399 dėl taisyklių, reglamentuojančių asmenų judėjimą per sienas, Sąjungos kodekso (Šengeno sienų kodeksas) (kodifikuota redakcija), *OJ L 77, p. 1–52*
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2018 m. lapkričio 14 d. reglamentas (ES) 2018/1806, nustatantis trečiųjų šalių, kurių piliečiai, kirsdami išorines sienas, privalo turėti vizas, ir trečiųjų šalių, kurių piliečiams tas reikalavimas netaikomas, sąrašus (kodifikuota redakcija), *OJ L 303, p. 39–58*

Nacionaliniai teisės aktai

8. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992). Valstybės žinios, 33-1014.
9. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas (2015). TAR 11216
10. Lietuvos Respublikos įstatymas dėl užsieniečių teisinės padėties (2004). Valstybės žinios, Nr. 73-2539
11. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (2016), TAR 23709

12. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas (2016), TAR 18825
13. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymas (2002), Valstybės žinios, Nr. 73-3085
14. Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymas (2018), TAR 220

Vyriausybės nutarimai

15. Lietuvos Respublikos Seimo 2022 m. rugsėjo 13 d. nutarimas „Dėl nepaprastosios padėties įvedimo“, TAR 18772
16. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas Dėl kriterijų, kuriuos atitinkantys Rusijos Federacijos piliečiai gali būti įleidžiami per Europos Sąjungos išorės sieną į Lietuvos Respublikos teritoriją nepaprastosios padėties metu, nustatymo (2022). TAR. 19011.
17. Lietuvos Respublikos Seimo 2023 m. kovo 14 d. nutarimas „Dėl nepaprastosios padėties įvedimo“, TAR 4442

Ministrų įsakymai ir poįstatyminiai teisės aktai

18. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2019 m. vasario 22 d. įsakymas Nr. 1V-194 „Dėl Teisės laikinai ar nuolat gyventi Lietuvoje pažymėjimo išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR 2973
19. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2019 m. birželio 28 d. įsakymas Nr. 1V-594 „Dėl Sąjungos piliečio šeimos nario leidimo laikinai ar nuolat gyventi šalyje kortelės išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR 10583
20. Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2019 m. rugsėjo 27 d. įsakymas Nr. V-401/EV-281/V-395 „Dėl Informacijos apie Lietuvoje dirbančius užsieniečius pateikimo“, TAR 15469
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2013 m. kovo 27 d. įsakymas Nr. A1-133 „Dėl Leidimo dirbti Lietuvoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios Nr. 34-1675
22. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos ir Lietuvos Respublikos užsienio reikalų ministerijos 2017 m. gruodžio 28 d. įsakymas Nr. 1V-899/V-330 „Dėl Vizos išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR 90

23. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2023 m. birželio 29 d. įsakymas Nr. 1V-401 „Dėl Nacionalinės vizos išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR 13073
24. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2005 m. gruodžio 21 d. įsakymas Nr. 1V-445 „Dėl Lietuvos Respublikos ilgalaikio gyventojų leidimo gyventi Europos Sąjungoje išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, Valstybės žinios Nr. 5-157
25. Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2023 m. lapkričio 23 d. įsakymas „Dėl Profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo pagal ekonominės veiklos rūšis 2024 metams patvirtinimo“, TAR 22605
26. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2015 m. kovo 19 d. įsakymas Nr. A1-139 „Dėl Sprendimo dėl užsieniečio darbo atitikties Lietuvos Respublikos darbo rinkos poreikiams priėmimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, TAR 4015
27. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos 2022 m. birželio 30 d. įsakymas Nr. 4-849 „Dėl Aukštą pridėtinę vertę kuriančių profesijų, kurių darbuotojų trūksta Lietuvos Respublikoje, sąrašo patvirtinimo“, TAR 14137
28. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas dėl užsieniečiams, pasitraukusiems iš Ukrainos dėl Rusijos Federacijos karinių veiksmų Ukrainoje ar negalinčių grįžti į Ukrainą, taikomų reikalavimų, sąlygų ir paslaugų teikimo (2022). TAR. 3801.
29. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2022 m. vasario 28 d. įsakymo Nr. 1V-145 „Dėl nacionalinių vizų, leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, užsieniečio registracijos pažymėjimų išdavimo, užsieniečių teisės dirbti Lietuvos Respublikoje ir sveikatos priežiūros paslaugų“ pakeitimo (2022). TAR. 4614.
30. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2022 m. vasario 28 d. įsakymo Nr. 1V-145 „Dėl užsieniečiams, pasitraukusiems iš Ukrainos dėl Rusijos Federacijos karinių veiksmų Ukrainoje, taikomų reikalavimų, sąlygų ir paslaugų teikimo“ pakeitimo (2022). TAR. 5010.

31. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas dėl asmenų, kurie perkeliami dirbti į Lietuvos Respubliką iš Rusijos Federacijos ar Baltarusijos Respublikos (2022). TAR. 5067.
32. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos įsakymas dėl Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro 2022 m. vasario 28 d. įsakymo Nr. 1V-145 „Dėl nacionalinių vizų, leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje, užsieniečio registracijos pažymėjimų išdavimo, užsieniečių teisės dirbti Lietuvos Respublikoje ir sveikatos priežiūros paslaugų“ pakeitimo (2022). TAR. 4614.
33. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2005 m. spalio 12 d. įsakymas Nr. 1V-329 „Dėl Leidimų laikinai gyventi Lietuvos Respublikoje užsieniečiams išdavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Valstybės žinios 126-4509

Darbiniai teisiniai dokumentai

34. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 pakeitimo įstatymo projektas (2022). XIVP-1648(3)
35. Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 53 straipsnio pakeitimo įstatymo projektas (2021). XIVP-1268
36. Lietuvos Respublikos Seimo 2021 m. gruodžio 23 d. Aiškinamasis raštas dėl Įstatymo „Dėl užsieniečių teisinės padėties“ Nr. IX-2206 53 straipsnio pakeitimo įstatymo projekto, XIVP-1268
37. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2022 m. gegužės 5 d. Aiškinamasis raštas „Dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1648- XIVP-1657“, XIVP-1648
38. Europos Komisija (2024) Visa policy [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/schengen-borders-and-visa/visa-policy_en?prefLang=lt [žiūrėta 2024 m. balandžio 5 d.]
39. Europos Parlamentas (2024) Laisvas asmenų judėjimas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/lt/sheet/147/laisvas-asmenu-judejimas> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]

40. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (2024). Informacija apie paslaugas. ES piliečiams [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.migracija.lt/eu-pilie%C4%8Diams> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
41. Valstybinė Darbo Inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2021). Darbo sutartis turi būti aiškiai suprantama darbuotojui [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3285&lang=lt [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
42. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (2023). Keičiama nacionalinių vizų išdavimo tvarka – nuo liepos pradžios tuo rūpinsis Migracijos departamentas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?Tema=1&str=114450> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
43. Migracijos departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos (2024). Kvotos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.migracija.lt/app/quotas> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
44. Migracijos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vidaus Reikalų Ministerijos (2022). Užsieniečių darbuotojų imigracija. Pokyčiai nuo 2022-08-01 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://migracija.lrv.lt/uploads/migracija/documents/files/UTP%C4%AE%20pasikeiti%20nuo%202022-08-01%20-%20informacija%20darbdaviams.pdf> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
45. Migracijos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vidaus Reikalų Ministerijos (2024). Noriu pateikti tarpininkavimo raštą (kvietimą) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.migracija.lt/noriu-pateikti-tarpininkavimo-ra%C5%A1t%C4%851> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
46. Užimtumo Tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2024). Darbo rinkos tendencijos [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/darbo-rinkos-tendencijos/89> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
47. Consilium.europa.eu *ES atsakas į Rusijos invaziją į Ukrainą* [interaktyvus] (modifikuota 2024-03-21). Prieiga per internetą:

<https://www.consilium.europa.eu/lt/policies/eu-response-ukraine-invasion/#how>

[žiūrėta 2024 m. balandžio 5 d.]

Teismų praktika

48. Lietuvos Vyriausiojo Administracinio Teismo 2021 m. sausio 6 d. nutartis a.b. eA-48-575/2020

Elektroniniai leidiniai

49. ELTA (2023). Migracijos departamentas pernai išdavė rekordinį kiekį leidimų laikinai gyventi Lietuvoje [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/lietuvoje/2/1880433/migracijos-departamentas-pernai-isdave-rekordini-kieki-leidimu-laikintai-gyventi-lietuvoje> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
50. Užimtumo Tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2024). Leidimų dirbti užsieniečiams išdavimo tvarka [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbdaviams/apie-treciuju-saliu-pilieciu-idarbinima/leidimu-dirbti-uzsienieciams-isdavimo-tvarka/292> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
51. Rugilė Stumburevičiūtė (2023). Rugilė Stumburevičiūtė. Viena darbo sutartis, bet darbas keliems darbdaviams: ką vertėtų žinoti darbuotojui? [interaktyvus]. LRT.lt Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslo-pozicija/692/1955694/rugile-stumbureviciute-viena-darbo-sutartis-bet-darbas-keliems-darbdaviams-ka-vertetu-zinoti-darbuotojui> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
52. Valstybinė Darbo Inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (2023). Aktuali informacija įmonėms, ketinančioms nuomoti darbuotojus [interaktyvus]. Prieiga per internetą: https://www.vdi.lt/Forms/Naujienos1.aspx?Tekstai_ID=3930&lang=lt [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
53. Oficialios Statistikos portalas (2024). Lietuvos gyventojai (2023 m. leidimas). Tarptautinė migracija [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/lietuvos-gyventojai-2023/gyventoju-migracija/tarptautine-migracija> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]

54. LRT.lt (2023). Užimtumo tarnyba: užsieniečiai Lietuvoje daugiausiai užpildo tuščias vairuotojų, suvirintojų, betonuotojų darbo vietas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lrt.lt/naujienos/verslas/4/2124132/uzimtumo-tarnyba-uzsienieciai-lietuvoje-daugiausiai-uzpildo-tuscias-vairuotoju-suvirintoju-betonuotoju-darbo-vietas> [žiūrėta 2024 m. kovo 25 d.]
55. Ilaw.legal Laikinojo darbo sutartis su užsieniečiu: ar galima sudaryti? [interaktyvus] (modifikuota 2017-11-18). Prieiga per internetą: <https://www.ilaw.legal/teisininkas/Laikinojo-darbo-sutartis-su-uzsienieciu-ar-galima-sudaryti> [žiūrėta 2024 m. balandžio 5 d.]

SANTRAUKA

Užsieniečių įdarbinimo Lietuvos Respublikoje teisinis reguliavimas

Patricija Julija Nedveckytė

Šiame magistro darbe analizuojamos Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintos užsieniečių įdarbinimo taisyklės, procesas, ypatumai. Analizė atliekama atsižvelgus į skirtingus teisės aktų numatytus reikalavimus, teisės šaltinių palyginimą, pateikiamos išvalgos remiantis moksliniais ir žiniasklaidos straipsniais bei kompetentingų valstybės institucijų, reguliuojančių užsieniečių įdarbinimą, publikacijomis. Siekiant pateikti kuo išsamesnes išvalgas, magistro darbe išskiriami įdarbinimo procedūrų ypatumai Europos Sąjungos valstybių narių piliečių ir jų šeimos narių bei Europos laisvosios prekybos asociacijos valstybių narių ir trečiųjų šalių piliečių įdarbinime. Taip pat, siekiant detalumo, išskiriami užsieniečių įdarbinimo etapai – teisėtas atvykimas ir buvimas Lietuvos Respublikos teritorijoje bei pati įdarbinimo procedūra, pasireiškianti leidimą dirbti suteikiančių dokumentų gavimu, darbo sutarčių ypatumais, papildomų pranešimų teikimais ir panašiai. Aiškinant atskirus buvimo Lietuvos Respublikoje pagrindus bei įdarbinimo reikalavimus, pateikiami palyginimai tarp skirtingų šalių piliečiams teikiamų taisyklių, išskiriama, kokiais atvejais taikomos lengvatos ar naudojamos įprastos ar pasunkintos atvykimo ir įdarbinimo procedūros.

Rašto darbe aptariamas galiojančios redakcijos teisės aktų pateiktas reglamentavimas, kuris lyginamas su ankstesnėmis teisės aktų redakcijų nuostatomis, pateikiamos pakeitimo priežasčių išvalgos bei aptariama, kokią įtaka konkretūs pakeitimai turėjo bendrame užsieniečių įdarbinimo procese. Darbe, nagrinėjant reikšmingus teisės aktus bei institucijų pateikiamą informaciją, analizuoti Lietuvos Respublikos teisės aktai, susiję su užsieniečių įdarbinimu, pateiktos išvalgos dėl šio reguliavimo, jo pakeitimų reikšmės užsieniečių įdarbinimo klausimams bei realaus įgyvendinimo galimybių.

SUMMARY

Legal Regulation of the Employment of Foreigners in the Republic of Lithuania

Patricija Julija Nedveckytė

This Master's thesis analyses the rules, process and peculiarities of the employment of foreigners in the legislation of the Republic of Lithuania. The analysis is carried out by taking into account the different requirements provided for in the legislation, comparing legal sources, and providing insights based on scientific and media articles and publications of the competent state institutions regulating the employment of foreigners. In order to provide the most comprehensive insights possible, the Master's thesis highlights the peculiarities of the recruitment procedures in the employment of nationals of the Member States of the European Union and their family members, and of the Member States of the European Free Trade Association and of third-country nationals. For the sake of completeness, the stages of employment of foreigners are also distinguished - legal entry and stay on the territory of the Republic of Lithuania, and the employment procedure itself in terms of, in example, obtaining work permits, specifics of the employment contracts, submission of supplementary notifications. The individual grounds for stay in the Republic of Lithuania and the requirements for employment are explained, comparisons are made between the rules for nationals of different countries, and it is noted in which cases benefits are granted or the usual or more complicated entry and employment procedures are used.

The paper discusses the current version of the legislation, compares it with the previous versions, provides insights into the reasons for the change and discusses the impact of the specific changes on the overall process of employment of foreigners. The paper analyses the legislation of the Republic of Lithuania on the employment of foreigners by examining relevant legal acts and information provided by the institutions, and provides insights into the implications of this regulation, its amendments for the employment of foreigners and the possibilities of its real implementation.