Пять факторов, которые необходимо учитывать при заключении трудового договора с гражданином третьей страны (1/10/20)

Для устранения нехватки рабочей силы латвийские работодатели все чаще задействуют работников из третьих стран (далее в тексте – ТС).[1] Наиболее частым основанием для трудоустройства граждан ТС является трудовой договор. В данной статье идет речь о пяти факторах, которые необходимо учитывать при заключении трудового договора с гражданином ТС.

Размер оплаты труда

Латвийские нормативные акты обязывают работодателя (далее в тексте – РД) обеспечить гражданину ТС необходимый прожиточный минимум, если его пребывание в Латвии связано с трудоустройством.[2] РД должен учитывать, что трудоустраивать гражданина ТС нельзя, если оплата его труда меньше средней брутто-зарплаты в предыдущем году, которая, согласно последним опубликованным данным Центрального статистического управления, в феврале 2020 года составила 1004 евро. РД должен учитывать дополнительный критерий относительно граждан ТС, чье трудоустройство осуществляется на основании не визы или вида на жительство с правом трудоустройства, а особой разновидности вида на жительство – синей карты ЕС. При трудоустройстве таких граждан ТС в Латвии минимальная оплата труда должна составлять не меньше 1204,8 евро в месяц (если вид на жительство запрашивает гражданин ТС, трудоустраиваемый по дефицитной профессии[3]) или не меньше 1506 евро в месяц (для представителей остальных профессий).

Язык трудового договора

Частью десятой статьи 40 закона «О труде» предусматривается, что трудовой договор заключается на латышском языке, однако в то же время РД обязан письменно уведомить работника об условиях трудового договора на понятном ему языке. Поскольку граждане ТС по большей части не владеют латышским языком на достаточном уровне, РД удобнее всего выполнить эту обязанность, заключая трудовой договор на двух языках, один из которых должен быть латышским.

Испытательный срок

При заключении трудового договора с гражданином ТС рекомендуется включить в него пункт об испытательном сроке, позволяющем удостовериться в том, что гражданин ТС действительно отвечает предъявляемым РД требованиям и осуществляемым мероприятиям. Если испытательный срок не указан, трудовой договор считается заключенным без испытательного срока. Если во время испытательного срока РД обнаружит, что не может продолжать трудовые правоотношения с гражданином ТС, трудовой договор может быть расторгнут всего через три дня без указания причин.

Адрес электронной почты

В трудовой договор с гражданином ТС желательно включить адрес электронной почты работника. Закон «О труде» позволяет РД или работнику сообщать о прекращении трудовых правоотношений путем отправки уведомления на адрес электронной почты, заверив его надежной электронной подписью. Данным правом можно воспользоваться, только если оно заранее оговорено в трудовом договоре.

Вступление трудового договора в силу и начало трудовых правоотношений

Согласно части третьей статьи 35 закона «О труде», РД обязан потребовать от гражданина ТС предъявления действительной визы или вида на жительство, подтверждающего право на трудоустройство, за исключением указанных в части третьей статьи 9 Иммиграционного закона случаев, когда такое подтверждение не требуется.

Если гражданин ТС еще не получил визу или вид на жительство с правом трудоустройства, однако РД планирует его трудоустроить, трудовой договор необходимо заключать с отлагательным сроком. В трудовом договоре следует предусмотреть, что гражданин ТС начнет трудовые правоотношения со дня получения визы или вида на жительство. Необходимо отметить, что дата начала трудовых правоотношений может отличаться от даты вступления в силу трудового договора. Таким образом, трудовой договор можно заключить до получения визы или вида на жительство, предусмотрев в нем, что трудовые правоотношения начинаются с даты получения визы или вида на жительство.

Краткий обзор

Поскольку трудовой договор является наиболее часто используемой на практике основой для трудоустройства граждан ТС, очень важно его подготовить в соответствии с латвийскими нормативными актами:

1. РД должен обеспечить гражданину ТС минимальный размер зарплаты, позволяющий трудоустроить работника в Латвии;
2. перед заключением трудового договора с гражданином ТС РД должен выполнить предусмотренную в законе обязанность – составить его не только на латышском, но и на другом понятном работнику языке;
3. в трудовом договоре должен быть предусмотрен испытательный срок, чтобы процедура прекращения трудовых правоотношений заняла всего три дня;
4. указание в трудовом договоре адреса электронной почты облегчает отправку уведомлений в случае прекращения трудовых правоотношений;
5. в трудовом договоре с гражданином ТС необходимо выделить два пункта: о вступлении трудового договора в силу и начале трудовых правоотношений.

[1] Согласно пункту 141 статьи 1 Иммиграционного закона, третьей страной является любая страна, кроме стран-участниц ЕС, ЕЭЗ и Швейцарской Конфедерации.

[2] Правила КМ № 225 от 25 апреля 2017 года о необходимом иностранцу размере финансовых средств и констатации наличия финансовых средств.

[3] Правила КМ № 108 от 20 февраля 2018 года о специальностях (профессиях), по которым прогнозируется существенная нехватка рабочей силы и по которым на работу в Латвии можно приглашать иностранцев.