



ВВОДНЫЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЛЮКСЕМБУРГА

Люксембург – типичное социальное государство с мощной системой социальной поддержки населения и свойственным западной Европе протекционизмом в сфере занятости. Права работника защищаются с большой строгостью, однако для работодателя сохраняется возможность эффективно выстраивать кадровую политику и делить бремя социальной ответственности с государством.

В этой статье мы дадим общие вводные трудового права для новых резидентов Люксембурга: работодателей и сотрудников. Если прямо не указано иное, описание относится к небольшим организациям с числом сотрудников менее 15 человек, т.к. такие организации не связаны особыми требованиями проведения профсоюзных мероприятий и дополнительными социальными обязанностями в сфере управления кадрами.

1. Наем на работу

Работодатель, желающий принять на работу нового сотрудника, должен начать с регистрации открывшейся у него вакансии в центре занятости населения (бирже труда) – ADEM¹. Регистрация вакансии должна быть сделана как минимум за 3 рабочих дня до ее публикации в любом открытом источнике. ADEM будет предлагать кандидатов на вакантную должность и следить за соблюдением прав соискателей, имеющих приоритет. Например, компании, насчитывающие свыше 25 сотрудников, обязаны нанять как минимум одного сотрудника с инвалидностью (если число сотрудников превышает 50, таких работников должно быть минимум 2, и т.д.).

Работодатель имеет право нанять сотрудника из страны, не входящей в ЕС², если в течение трех недель с даты регистрации вакансии в ADEM не удастся найти подходящего кандидата из числа зарегистрированных соискателей. Работодатель обязан рассмотреть кандидатов ADEM, но вправе аргументированно отклонять. По истечению трехнедельного срока ADEM по запросу работодателя выдает сертификат, разрешающий нанять сотрудника из-за границ ЕС.

Такой сертификат необходим иностранцу (не имеющему гражданства ЕС) для прохождения иммиграционной процедуры получения вида на жительство в Люксембурге с целью трудоустройства. Исключением являются высококвалифицированные и высокооплачиваемые сотрудники, которые пользуются особыми условиями программы Blue Card. Blue Card не требует сертификата ADEM, но требует минимального годового оклада в размере 78,336 евро для всех профессий, кроме особо востребованных (главным образом из сферы информационных технологий). Для ряда технических профессий Blue Card доступен с минимальным годовым окладом в размере 62,670 евро.

2. Трудовой договор

¹ Agence pour le développement de l'emploi.

² К странам ЕС в контексте трудового законодательства приравниваются Норвегия, Исландия и Лихтенштейн.



Z I F F E R

Трудовые договоры в Люксембурге подразделяются на две основные категории: срочные (*contrat à durée déterminée*) и бессрочные (*contrat à durée indéterminée*). Для некоторых частных случаев предусмотрены особые виды договоров – например, о практике на предприятии, о выполнении сезонных работ и т.д., но мы о них говорить не будем.

Срочный договор, как следует из названия, заключается на определенный срок. Его общая продолжительность (с учетом возможных продлений) не может превышать 24 месяца. Если по истечении этого периода трудовые отношения продолжаются, договор автоматически переквалифицируется в бессрочный. Момент окончания срочного договора определяется либо фиксированной датой, либо наступлением какого-либо события (например, возвращение на работу сотрудника, которого замещает работник по срочному договору).

Срочный договор заключается в исключительных случаях, когда прием работника на постоянной основе невозможен или нецелесообразен. В большинстве же случаев трудовые отношения в Люксембурге оформляются бессрочными договорами, заключаемыми на неопределенный срок.

Трудовой договор должен содержать описание должности, на которую принимается работник, дату начала работы, испытательный срок, наименования и адреса сторон, место и график работы, оклад с указанием текущего индекса цен и бонусы, при их наличии, продолжительность оплачиваемого отпуска и условия прекращения договора. Текущий индекс цен – важная составляющая суммы оклада. Государство время от времени (не чаще раза в год) объявляет о повышении индекса цен на 2-2,5%, что означает повышение зарплат всех сотрудников частных и государственных предприятий в Люксембурге. Так, если указать в трудовом контракте устаревший индекс, придется повысить зарплату сотруднику прямо с первого дня работы.

Есть ограничения, установленные законодательством, которым трудовой договор не может противоречить. О самых важных таких ограничениях мы расскажем далее в этой статье.

3. Рабочее время и отпуск

Продолжительность рабочего дня в Люксембурге составляет 8 часов, нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Возможность сверхурочной работы ограничена 2 часами в день и 48 часами в неделю.

Ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 26 рабочих дней. Если из договоренности с работодателем не следует иное, сотрудник, устроившийся на новое место работы, может взять первый отпуск не ранее чем спустя 3 месяца после начала работы. Отпуск можно брать целиком или дробить на несколько частей. В последнем случае хотя бы одна из частей должна по продолжительности составлять минимум 2 календарных недели. Работодатель не имеет права устанавливать работнику определенные дни для отпуска без его согласия или систематически отказывать в предоставлении отпуска. Как правило, отпуск должен быть взят полностью в течение года. Однако если работник не смог использовать часть отпуска, в отдельных случаях есть возможность переноса:

ZIFFER LU S.A.R.L.

4 Rue Jean Engling, Luxembourg - L-1466, Grand Duchy of Luxembourg
Phone (+352) 27 84 85 80 - Fax (+352) 27 84 85 81 - info@ziffer.lu - www.ziffer.lu



Z I F F E R

- до 31 декабря следующего года можно перенести дни, накопленные в первый год после устройства на новое место работы, если работник не смог взять отпуск полностью;
- до 31 марта следующего года переносятся дни, не использованные работником в связи с производственной необходимостью или из-за отпуска в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком или усыновлением;
- до возвращения на работу после болезни можно перенести дни, не использованные работником в период болезни.

Отпускные дни, не использованные в отведенный период, сгорают.

Помимо основного оплачиваемого отпуска, в Люксембурге существует множество других разновидностей отпусков – на переезд, по семейным обстоятельствам, по уходу за детьми, в целях обучения и т.д., часть из которых оплачиваются или частично возмещаются из госбюджета.

В Люксембурге установлено 11 нерабочих праздничных дней. В отличие от некоторых других стран, где праздничные дни, попадающие на выходные, переносятся на ближайшие рабочие дни, Люксембург переносов не делает, а предоставляет возможность воспользоваться этим выходным в течение следующих трех месяцев в индивидуальном порядке по согласованию с работодателем. То есть праздничный день, выпавший на выходной, увеличивает количество оплачиваемых отпускных дней.

4. Испытательный срок и расторжение договора

Как срочный, так и бессрочный трудовой договор может предусматривать испытательный срок. Минимальная его продолжительность 2 недели, а максимальная определяется уровнем зарплаты и должностными обязанностями сотрудника. Для сотрудников с образованием ниже среднего специального максимальный испытательный срок составляет 3 месяца, для сотрудников, имеющих среднее специальное и высшее образование - 6 месяцев, а для сотрудников, размер зарплаты которых превышает 4,475 евро в месяц (по состоянию на 2020 год), испытательный срок может длиться целых 12 месяцев.

В течение испытательного срока работник и работодатель могут расстаться без особых трудностей: для этого достаточно направить другой стороне извещение об увольнении заказной почтой либо передать лично в руки с распиской о получении. При этом необходимо соблюсти обязательный срок предупреждения об увольнении, который варьируется от 3 дней до 1 месяца в зависимости от продолжительности испытательного срока.

После прохождения испытательного срока уволить сотрудника по срочному договору в одностороннем порядке нельзя, если только он не совершил какой-либо серьезный проступок³: работодателю придется дожидаться истечения срока договора либо, расставшись с работником досрочно, выплатить ему компенсацию в размере заработной

³ Под таковым понимается нарушение, в результате которого продолжение трудовых отношений становится незамедлительно и однозначно невозможным.



Z I F F E R

платы за весь оставшийся до окончания договора период. Аналогичным образом и работник должен выполнять свои трудовые обязанности до окончания срочного договора, если только работодатель не совершил какой-либо серьезный проступок. Расторжение по обоюдному согласию возможно в любое время.

Увольнение из-за серьезного проступка в случае срочного и бессрочного договора вступает в силу немедленно. Такое увольнение часто ведет к судебному разбирательству, если стороны не приходят к согласию и не подписывают мировое соглашение.

Расторжение бессрочного договора после завершения испытательного срока возможно, но требует соблюдение ряда формальностей, особенно в случае инициативы работодателя. Важно соблюдать установленный законодательством срок уведомления и иметь легитимную причину. Если договор расторгается по инициативе работодателя, обязательный срок уведомления варьируется от 2 до 6 месяцев в зависимости от того, сколько времени сотрудник проработал на данного работодателя; при расторжении по инициативе работника эти сроки в два раза короче. Если увольнение инициировал работодатель, он должен иметь легитимную причину: либо личного характера (например, новые требования к должности, которым сотрудник не соответствует), либо корпоративного характера (например, финансовые трудности, требующие снижения издержек, или реструктуризация). Увольнение сотрудник может оспорить в суде и, доказав необоснованность увольнения, имеет право на компенсацию материального (обычно в размере трех-четырех месячного оклада) и морального (чисто символической суммы) вреда. В период нахождения сотрудника на больничном, в отпуске по уходу за ребенком, беременности и родам расторжение договора по инициативе работодателя не допускается.

Расторгая договор с сотрудником, проработавшим в компании свыше 5 лет (даже в ситуации, когда увольнение полностью обосновано), работодатель обязан выплатить ему компенсацию, эквивалентную минимум одному месячному окладу.

В дополнение к выплатам от работодателя, сотрудник может иметь право на пособие по безработице в Люксембурге. Оно предоставляется резидентам Люксембурга, не достигшим пенсионного возраста и потерявшим работу против своей воли (т.е., например, расторжение договора по совместному согласию сторон не подходит). По общему правилу ежемесячное пособие выплачивается в течение первых 12 месяцев после увольнения. Его размер определяется как 80% от средней зарплаты работника в течение 3 месяцев, предшествующих увольнению (или 85% при наличии несовершеннолетних детей). Таким образом, благодаря эффективной государственной поддержке резиденты Люксембурга переносят разрыв трудовых отношений относительно безболезненно и могут вести поиск новых возможностей, не отягощаясь финансовыми трудностями.

ZIFFER LU S.A.R.L.

4 Rue Jean Engling, Luxembourg - L-1466, Grand Duchy of Luxembourg
Phone (+352) 27 84 85 80 - Fax (+352) 27 84 85 81 - info@ziffer.lu - www.ziffer.lu