

Die neuen EU-Mitgliedstaaten: Lettland

++++ In diesem Teil VIII stellen wir Ihnen den neuen EU-Mitgliedsstaat Lettland vor und geben Ihnen einen Einblick über die gesetzlichen Regelungen im Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht. +++

Arbeitsrechtliche Aspekte

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag hat in Lettland neben der Bestimmung der beiden Vertragsparteien, Personenkennziffer des Arbeitnehmers und Registrierungsnummer des Arbeitgebers, mindestens die folgenden Angaben und Regelungen zu enthalten: Beginn des Arbeitsverhältnisses; Beschreibung der Tätigkeit und Position, Ort an dem die Tätigkeit zu erbringen ist, Höhe und Beschreibung der Zusammensetzung der Vergütung, vereinbarte Tages- und Wochenarbeitszeit, jährlicher Urlaubsanspruch, vertragliche Kündigungsfristen und Informationen darüber, ob eine betriebliche Arbeitsordnung auf den Arbeitsvertrag anwendbar ist.

Probezeit

Die Probezeit darf maximal 3 Monate betragen und muss im Arbeitsvertrag fixiert sein.

Kündigung

Arbeitnehmer können bestehende Arbeitsverträge grundsätzlich mit einer Frist von einem Monat ordentlich kündigen. Im Arbeitsvertrag kann allerdings auch eine kürzere ordentliche Kündigungsfrist vereinbart werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis jederzeit einvernehmlich vor Ablauf der ordentlichen gesetzlichen bzw. der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist zu einem früheren Zeitpunkt beenden.

Die vom Arbeitgeber bei der Kündigung einzuhaltenden Fristen richten sich nach der jeweiligen Kündigungsart und den zugrunde liegenden Kündigungsgründen, die im lettischen Arbeitsgesetz abschliessend aufgezählt und nachfolgend aufgeführt sind:



Lohn

Der Lohn muss nach dem lettischen Arbeitsgesetz mindestens 2-mal pro Monat ausbezahlt werden. Soll hiervon eine abweichende Regelung vorgenommen werden, ist dies möglich, allerdings muss dies im Arbeitsvertrag dann entsprechend fixiert werden.

In Lettland ist es üblich, neben dem Fix-Lohn, zusätzliche leistungsabhängige Sonderzahlungen zu vereinbaren. Auch Boni, die bei Erreichen der vertraglich bestimmten Ziele zusätzlich gezahlt werden, sind ebenso verbreitet wie Sachleistungen, etwa in Form eines Dienstwagens. Häufig wird zudem auch ein Weihnachtsgeld ausbezahlt.



Friederike V. Ruch
Steuerberaterin,
International Employment
& Tax Partner
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)

info@convinus.com
www.convinus.com

Kündigungsfristen	Gründe
Fristlos	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitnehmer hat sich während der Arbeit rechtswidrig verhalten und der Arbeitgeber hat hierdurch das Vertrauen in ihn verloren • Der Arbeitnehmer erscheint betrunken zur Arbeit oder steht während der Arbeit unter dem Einfluss sonstiger Drogen
10-Tage	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitnehmer hat den Arbeitsvertrag oder die betriebliche Arbeitsordnung ohne hinreichenden Grund massiv verletzt • Der Arbeitnehmer hat während der Arbeit gegen „moralische Prinzipien“ verstossen und dieses Verhalten steht der Weiterbeschäftigung entgegen • Der Arbeitnehmer hat schwerwiegend gegen die Arbeitsschutzvorschriften verstossen und hierdurch die Sicherheit oder Gesundheit anderer Personen gefährdet

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die Lohnfortzahlung ist in Lettland nach Tagen gestaffelt. Ab dem zweiten und dritten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber mindestens 75 %, vom vierten bis einschliesslich zum 14. Tag mindestens 80 % des durchschnittlichen Gehaltes fortzuzahlen. Ab dem 15. Tag zahlt die staatliche Sozialversicherung bis zu 52 Wochen vom ersten Tag der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit an Krankengeld.

Abfindung

Das lettische Arbeitsgesetz sieht seit 2005 in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das bestehende Arbeitsverhältnis mit einer Frist von einem Monat ordentlich kündigen kann, eine Abfindung vor, deren Höhe sich nach der Dauer richtet, die der betreffende Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Die Abfindungshöhe beträgt zwischen einem und vier durchschnittlichen Monatslöhnen.

Arbeitszeit / Urlaub

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und der jährliche Mindesturlaubsanspruch 20 Arbeitstage. Der Urlaub muss nicht an einem Stück genommen werden, sofern ein Teil mindestens an 2 Wochen genommen wurde. Überstunden sind grundsätzlich nur dann zulässig, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich hierüber schriftlich geeinigt haben. Es ist daher ratsam, dass stets das schriftliche Einverständnis des Arbeitnehmers eingeholt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Die Beiträge in das lettische Sozialversiche-

rungssystem betragen für den Arbeitgeber insgesamt 24,09 % und für den Arbeitnehmer insgesamt 9 % vom Bruttogehalt.

Für ausländische Arbeitnehmer, die in ausländischen Gesellschaften angestellt sind, sich aber mehr als 183 Tage pro Jahr in Lettland aufhalten, gilt ein Sozialsteuersatz von 31,11 % des zu versteuernden monatlichen Einkommens. Lettische Arbeitnehmer, die bei einem ausländischen Arbeitgeber angestellt sind, haben selbst 33 % der Sozialsteuer abzuführen. Zwischen Deutschland, Österreich und Lettland kommt die EG-Verordnung und zwischen der Schweiz und Lettland entsprechend das Personenfreizügigkeitsabkommen zur Anwendung.

Steuerrechtliche Aspekte

Zwischen Lettland und Deutschland, Österreich sowie der Schweiz besteht jeweils ein Doppelbesteuerungsabkommen.

Es ist heute ein Einheitssteuersatz von 25 % vorhanden, welcher bis zum Jahr 2009 schrittweise auf 15 % gesenkt werden soll. Nach dem lettischen Steuerrecht gilt eine Person, welche sich an mehr als 183 Tagen in Lettland aufhält oder ihren gewöhnlichen Wohnort in Lettland hat, als steuerlich ansässig. Der Besteuerung ist in einem solchen Fall das weltweite Einkommen zu unterwerfen, wobei eine Doppelbesteuerung durch die Anrechnung von ausländischen Steuern oder der entsprechenden hypothetischen lettischen Steuer vermieden wird.

Friederike V. Ruch



Bisher sind folgende EU-Länderporträts erschienen:

- Polen (Ausgabe 3/2005)
- Tschechische Republik (Ausgabe 4/2005)
- Slowakische Republik (Ausgabe 1/2006)
- Ungarn (Ausgabe 2/2006)
- Estland (Ausgabe 3-4/2006)
- Slowenien (Ausgabe 1/2007)
- Litauen (Ausgabe 2/2007)

