

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

ՄԻԳՐԱՆՑ ԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԵՏ ԿՆՔՎՈՂ ԱՇԽԱՏԱՆՔԱՅԻՆ ՊԱՅՄԱՆԱԳՐԻ ԱՌԱՆՁՆԱԴՅԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Մանե ԿԱՐԱՊԵՏՅԱՆ

ԵՊՀ քաղաքացիական իրավունքի ամբիոնի հայրորդ

Աշխատանքային պայմանագիրը աշխատանքային իրավունքի կարևորագույն և կենտրոնական ինստիտուտն է: Հենց աշխատանքային պայմանագրի հիման վրա են ծագում, փոփոխվում և դադարում աշխատանքային հարաբերությունները: Առանձին երկրներում գործում են անգամ աշխատանքային պայմանագրի մասին առանձին օրենքներ, օրինակ՝ Բելգիայում, Պորտուգալիայում, Էստոնիայում և այլուր¹:

Սովորաբար աշխատանքային պայմանագիր կնքելիս դրա ձևին և բովանդակությանը որոշակի պահանջներ են ներկայացվում:

Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը (այսուհետ՝ Օրենսգիրք) չի նախատեսել բանավոր աշխատանքային պայմանագրի կնքման հնարավորությունը: Այն սահմանված էր նախկին ՀՍՍՀ 1972 թ. աշխատանքային օրենսգրքով, որը ուժը կորցրած ճանաչվեց 2004 թ.-ին՝ գործող օրենսգրքի ընդունմամբ:

Ուշագրավ է նաև այն փաստը, որ միգրանտների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է գրավոր անգամ այն երկրներում, որտեղ քաղաքացիների հետ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել նաև բանավոր: Օրինակ՝ Դ.Վ. Չերնյակևան, ուսումնասիրելով Իսրայելի աշխատանքային օրենսդրության առանձնահատկությունը, բացահայտել է, որ այստեղ դատական նախադեպի միջոցով սահ-

մանվել է, որ աշխատանքային պայմանագիրը կարող է կնքվել և՛ գրավոր, և՛ բանավոր, իհարկե նախընտրելի է գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը: Միևնույն ժամանակ աշխատանքային պայմանագրի գրավոր ձևը չպահպանելը հանգեցնում է դրա անվավերության միայն այն դեպքում, երբ աշխատողի դերում հանդես են գալիս միգրանտները²:

Հայաստանի Հանրապետությունում միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի ձևի տեսանկյունից տարբերակում չի դրվում ՀՀ քաղաքացիների և օտարերկրյա քաղաքացիների միջև, սակայն նույնը չի կարելի ասել աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության և էական պայմանների մասին:

Հարկ ենք համարում նշել, որ ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության նկատմամբ կիրառվում է աշխատանքի կատարման վայրի օրենքը³, որը ամրագրված է Հունգարիայի, Իսպանիայի, Շվեդիայի և այլ երկրների օրենսդրությամբ: Այս նույն մոտեցումը արտացոլված է նաև Օրենսգրքի 7-րդ հոդվածում: Բոլոր դեպքերում իրավաբանական գրականության մեջ քիչ չեն դեպքերը, երբ գիտնականներն առաջարկում են աշխատանքային հարաբերությունների նկատմամբ կիրառել կամքի ինքնավարության սկզբունքը⁴, դեռ ավելին՝ այս սկզբունքը որոշ երկրներում անգամ ստացել է իր օրենսդրական արտացոլումը: Օրինակ՝ Լեհաստանի 1965 թ. Միջազգային մասնավոր իրավունքի մասին օրենքի 32-րդ հոդվածը սահմանում է, որ կողմերն իրավունք ունեն իրենց աշխատանքային հարաբերություններում դեկա-

վարվել փոխադարձ համաձայնությամբ ընտրված պետության իրավունքով, եթե այդ իրավունքն առնչություն ունի իրավահարաբերության հետ: Ինչևէ, մենք համակարծիք ենք Վ. Լ. Բելիխի այն տեսակետին, որ կամքի ինքնավարության սկզբունքը աշխատանքային հարաբերություններում կիրառելի չէ, քանի որ աշխատանքային իրավունքն ավելի շուտ հանրային իրավական ուղղվածություն ունի, և այստեղ կողմերի ազատ ընտրության իրավունքը խիստ սահմանափակված է:⁵

Վերջապես, աշխատանքային պայմանագրի բովանդակության նկատմամբ Օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի ուժով չի գործում քաղաքացիական իրավունքին բնորոշ սկզբունքներից մեկը՝ պայմանագրի ազատության սկզբունքը, անկախ այն հանգամանքից՝ աշխատողը ՀՀ քաղաքացի՞ է, թե՞ օտարերկրացի, ուստի այս նույն տրամաբանությամբ, կարծում ենք, արդարացի չի լինի կիրառել նաև կամքի ինքնավարության սկզբունքը:

Ընդհանուր կանոնի համաձայն՝ պայմանագրի էական պայմաններ են համարվում դրա բոլոր այն կետերը, որոնց առկայությունը տվյալ պայմանագրում անհրաժեշտ է, և պայմանագիրը կնքված կարող է համարվել միայն այն դեպքում, երբ համաձայնություն է կայացվել բոլոր այդ պայմանների շուրջ⁶:

Աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանների մասին արտահայտվելիս որոշ գիտնականներ այն կարծիքին են, որ աշխատանքային պայմանագրի համար էական պայման են համարվում միայն աշխատանքային գործառույթի և աշխատանքի վայրի մասին պայմանները, որոնց մասին կողմերի համաձայնությունը արդեն իսկ բավական է, որպեսզի աշխատանքային պայմանագիրը համարվի կնքված⁷: Մենք մասամբ ենք կիսում այս մոտեցումը՝ համարելով, որ աշխատանքային պայմանագրի էական պայման է համարվում նաև աշխատավարձի չափը: Մնացած պայմանները, ինչպես օրինակ՝ պայմանագրի ժամ-

կետը, փորձաշրջանի մասին պայմանը, առանձին դեպքերում աշխատաժամանակը և այլն, մեր կարծիքով, համարվում են ընդամենը հստակեցնող պայմաններ, որոնց բացակայությունը չի կարող հանգեցնել աշխատանքային պայմանագրի անվավերության:

Միգրանտների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը ներկայացվում են երկու խումբ պահանջներ, որոնց մի մասը ամրագրված է ներպետական օրենսդրությամբ, իսկ մյուս մասը՝ միջազգային իրավական նորմերով:

1. Գործող աշխատանքային օրենսգիրքը 2010թ. օգոստոս ամսվա խմբագրությամբ չի սահմանել աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները, այլ ընդամենը նշել է, թե ինչպիսի բովանդակություն պետք է ունենա աշխատանքի ընդունման մասին անհատական ակտը՝ ավելացնելով նաև, որ անհատական ակտի բովանդակությունը կազմող կետերից 2-11-ը, ինչպես նաև աշխատանքային պայմանագիրը կնքելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը նշվում են գրավոր աշխատանքային պայմանագրում:

Ուստի նշված իրավական նորմի տառացի մեկնաբանությունից ստացվում է, որ աշխատանքային պայմանագրում գործատուն պարտավոր է սահմանել հետևյալ պայմանները՝

- 1) պայմանագրի կնքման տարին, ամիսը, ամսաթիվը, վայրը.
- 2) աշխատողի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.
- 3) կազմակերպության անվանումը կամ ֆիզիկական անձ գործատուի անունը, ազգանունը, նրա ցանկությամբ՝ նաև հայրանունը.
- 4) կառուցվածքային ստորաբաժանումը (դրա առկայության դեպքում).
- 5) աշխատանքը սկսելու տարին, ամիսը, ամսաթիվը.
- 6) պաշտոնի անվանումը և (կամ) աշխատանքային գործառույթները.
- 7) աշխատավարձի չափը և (կամ) այն

ՔԱՂԱՔԱՑԻՎԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

որոշելու ձևը.

8) աշխատողներին սահմանված կարգով տրվող հավելումները, հավելավճարները, լրավճարները և այլն.

9) աշխատանքային պայմանագրի գործողության ժամկետը (անհրաժեշտության դեպքում).

10) կողմերի համաձայնությամբ՝ փորձաշրջանի տևողությունը.

11) աշխատաժամանակը՝ ոչ լրիվ աշխատաժամանակով աշխատանքային ռեժիմ սահմանելու դեպքում.

12) իրավական ակտի ընդունման հիմքը (անձի դիմումը, աշխատողին մեկ այլ գործատուի մոտ տեղափոխելու վերաբերյալ համաձայնությունը, գրավոր աշխատանքային պայմանագիրը և այլն)՝ առկայության դեպքում.

13) իրավական ակտը ստորագրող անձի պաշտոնը, անունը, ազգանունը:

Ընդ որում, առկա իրավական ձևակերպման պայմաններում ստացվում է, որ նշված բոլոր պայմանները համարվում են էական, ինչը ոչ միայն անտրամաբանական է, այլ նաև իրավական անորոշություն է ստեղծում պայմանագրի անվավերության տեսանկյունից: Գուցե պայմանագրի ժամկետի և փորձաշրջանի մասին պայմանները աշխատանքային պայմանագրում նշելը այլ իրավական նորմերի ուժով (համապատասխանաբար՝ հոդվածներ 95-րդ և 91-րդ) գործատուի իրավունքն է, սակայն օրինակ՝ աշխատողին սահմանված կարգով վճարվող հավելումները, հավելավճարները և լրավճարները պայմանագրում գործատուին պարտավոր է նշել անվերապահորեն, հարց է առաջանում մասնավորապես՝ ինչպիսի իրավական հետևանքներ կարող է առաջացնել այս պայմանի բացակայությունը աշխատանքային պայմանագրում: Ավելին՝ ինչո՞վ է արդարացված նման պայման աշխատանքային պայմանագրում սահմանելու օրենսդրի մոտեցումը այն

դեպքում, երբ աշխատողին հավելավճարներ տրամադրվում են անկախ կողմերի համաձայնությունից՝ օրենքով սահմանված չափով, իսկ այն դեպքում, երբ համապատասխան հավելումները կողմերի համաձայնության արդյունք են, ապա դրանք ներառվում են աշխատավարձի չափի մեջ: Ի վերջո, եթե կողմերը սահմանել են ավելի բարձր հավելավճարի չափ, քան սահմանված է օրենքով, ապա այն գործատուի կամահայտնությունն է, որին աշխատողի անհամաձայնությունը կկրեք ձևական բնույթ, ուստի հավելման չափը բոլոր դեպքերում կարող էր սահմանվել գործատուի անհատական ակտով:

Մասնագիտական գրականության մեջ, սկսած 90 ական թթ., շրջանառվում է այն մոտեցումը, որ մի շարք պայմաններ, ինչպիսիք են, օրինակ, աշխատողներին վճարվող հավելավճարների մասին պայմանը, պետք է չներառվի աշխատանքային պայմանագրում առհասարակ, քանի որ այն գործում է օրենքի կամ այլ իրավական ակտի հիման վրա և անկախ կողմերի համաձայնությունից կամ անհամաձայնությունից⁸:

Ուսումնասիրելով արտասահմանյան երկրների փորձը՝ տեսնում ենք, որ վերջիններս նույնպես առանձին պահանջներ են ներկայացնում միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի բովանդակությանը: Օրինակ՝ Բելառուսի Հանրապետությունում Ներքին աշխատանքային միգրացիայի մասին օրենքի 10-րդ հոդվածը միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրում ներառվող պարտադիր պայմաններ է համարում ժամկետը, աշխատանքի բնույթը և վայրը, աշխատանքի և աշխատանքի վարձատրության պայմանների մասին դրույթ՝ ներառյալ գիշերային, արտաժամյա, հանգստի և տոնական օրերին աշխատելու մասին պայմաններ, աշխատավարձից պահումներ կատարելու չափի և հավելումների մասին, կողմերի իրավունքների, պարտականությունների, պատասխանատվության և աշխատանքա-

յին պայմանագրի լուծման կամ երկարաձգման մասին, միգրանտի տեղափոխման, սնվելու, ապրելու և բժշկական սպասարկման մասին, միգրանտի սոցիալական ապահովության պայմանների և կարգի մասին, աշխատանքային պարտականությունները կատարելիս միգրանտին պատճառված վնասի փոխհատուցման մասին և այլ սոցիալական երաշխիքների մասին: Աշխատանքային պայմանագրի մի օրինակը հանձնվում է միգրանտին նախքան նրա ժամանելը Բելոռուսի Հանրապետություն: Նույնաբովանդակ դրույթ է պարունակում նաև Տաջիկիստանում գործող Միգրացիայի մասին օրենքի 8.3 հոդվածը:

Գերմանիայում միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայման են աշխատավարձը, աշխատաժամանակը, արձակուրդը:

Բացի նշված պայմաններից՝ միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի լրացուցիչ պայմաններ են սահմանված «Օտարերկրացիների մասին» ՀՀ օրենքով (այսուհետ՝ Օրենք) և միջազգային պայմանագրերով:

Օրենքով սահմանված են հետևյալ լրացուցիչ պայմանները.

Օրենքի 27-րդ հոդվածը սահմանում է, որ օտարերկրացու հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրում պետք է ներառվեն նաև՝ օտարերկրացի աշխատողի և նրա ընտանիքի անդամների ՀՀ փոխադրման, սոցիալական ապահովության և ապահովագրության, դիմավորման, կացարանով ապահովման և բնակության վայրում հաշվառման և վերադարձի հետ կապված հարցերը:

Նշված պայմանի բնորոշումից ակնհայտ է, որ այն վերաբերում է միայն առաջին խումբ միգրանտներին, որոնց հետ աշխատանքային պայմանագիրը կնքվում է դեռ մինչև Հայաստանի Հանրապետություն ժամանելը:

Միջազգային պայմանագրերով սահմանված են հետևյալ լրացուցիչ պայմանները՝

ա. աշխատանքի պայմանները սահմանող դրույթներ և մասնավորապես միգրանտին առաջարկվող փոխհատուցում.⁹

բ. աշխատողին ներկայացվող մասնագիտական պահանջները.

գ. աշխատանքային և հանգստյան օրվա տևողությունը.

դ. կեցության պայմանները.

ե. աշխատանքային պայմանագրի լուծման պայմանները.

զ. տրանսպորտային ծախսերի փակման մասին պայմանը¹⁰:

Ամփոփելով վերոգրյալը, կարծում ենք, միգրանտ աշխատողի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագիրը պետք է ներառի հետևյալ էական պայմանները՝

1. պաշտոնը.

2. աշխատանքային գործառույթը.

3. աշխատավարձի չափը.

4. աշխատանքի կատարման վայրը.

5. մասնագիտական աշխատանք կատարելու դեպքում՝ որակավորմանը ներկայացվող պահանջները:

Այս պայմանները, մեր համոզմամբ, համարվում են էական, և դրանցից յուրաքանչյուրի բացակայությունը հանգեցնում է պայմանագրի անվավերության: Իհարկե, ի տարբերություն քաղաքացիաիրավական պայմանագրի անվավերության իրավական հետևանքների, այստեղ չի կարող տեղի ունենալ երկկողմանի ռեստիտուցիա, քանի որ գործատուն չի կարող աշխատողին վերադարձնել իր կատարած աշխատանքը, իսկ նման պայմաններում նաև չի կարող պահանջել, որ աշխատողը վերադարձնի ստացած աշխատավարձը: Բացի այդ, սոցիալական ապահովագրության վճարներ կատարելու պարագայում աշխատողի աշխատանքային ստաժը անկախ գործատուի կամքից և կնքված աշխատանքային պայմանագրի օրինականությունից հոսում է, և այն նույնպես չի կարելի չեղյալ համարել:

Թեև անվավեր աշխատանքային պայմանագրի իրավական հետևանքների խնդիրը դուրս է ներկայացվող թեմայի

ՔԱՂԱՔԱՑԻՎԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ

շրջանակներից, սակայն բոլոր դեպքերում այդ բացասական հետևանքները չի կարող կրել աշխատողը, քանի որ վերջինս բացարձակապես որևէ դերակատարություն աշխատանքային պայմանագրի կազմման գործընթացում չի կատարում: Դեռ ավելին՝ հանդիսանալով աշխատանքային հարաբերությունների խոցելի սուբյեկտ՝ նա իր վիճակը վատթարացնող պայմանագրային պայմանների առկայության դեպքում Օրենսգրքի 6-րդ հոդվածի ուժով օգտվում է օրենքով սահմանված կարգավիճակից բխող հնարավորությունից:

Ինչևէ, բացի այս պայմաններից, կարծում ենք, արտասահմանից գործատուի հրավերով ժամանած միգրանտների դեպքում աշխատանքային պայմանագիրը պետք է պարունակի նաև հետևյալ էական պայմանները՝

– ա. աշխատանքի պայմանները սահմանող դրույթներ և մասնավորապես միգրանտին առաջարկվող փոխհատուցումները աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծվելու դեպքում.

– բ. աշխատաժամանակի տևողությունը.

– դ. աշխատողի բնակարանային ապահովածության և բժշկական ապահովագրության մասին պայմաններ.

– գ. տրանսպորտային ծախսերի փական մասին“:

Միջազգային պայմանագրերով միգրանտի հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայման է համարվում նաև աշխատանքային պայմանագրի լուծման պայմանները, ինչը, սակայն, իրավական կատեգորիա է դառնում միայն աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերի հետ միասին: Օրինակ, եթե պայմանագրի լուծման պայման համարենք աշխատողին ծանուցելու գործատուի պարտականությունը, ապա օրենսդիրը ծանուցման ժամկետները կապել է պայմանագրի

լուծման հիմքերի հետ: Ստացվում է, որ պայմանագրի լուծման պայմանները շարադրելու համար անհրաժեշտ է նաև թվարկել աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը, ինչը մենք ճիշտ չենք համարում հետևյալ տեսանկյունից՝

– պայմանագրում, ընդհանուր կանոնի համաձայն, սահմանվում են այն հարաբերությունների կարգավորման եղանակները, որոնք պայմանավորված են կողմերի կամքի հետ: Աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը կողմերը չեն կարող փոխադարձ համաձայնությամբ փոխել, այլ ընդամենը կարող են բառացի արտագրել աշխատանքային օրենսգրքում թվարկված հիմքերը, որոնք իրենց հերթին բավականին շատ են և ավելորդ ծանրացնելու են պայմանագիրը: Բացի այդ՝ այս նույն տրամաբանությամբ կողմերը կարող են արտագրել նաև օրենսգրքի այլ դրույթներ կամ ուղղակի կցել օրենսդիրը աշխատանքային պայմանագրին:

– Օրենսգրքով սահմանված աշխատանքային պայմանագրի լուծման հիմքերը բավականին փոփոխական են, ընդամենը 2010 թ. հուլիս ամսին փոփոխություն կրեցին պայմանագրի լուծման հիմքերի գերակշիռ մասը, իսկ այս տեսանկյունից ստացվում է, որ օրենսգրքում կատարված ցանկացած փոփոխության դեպքում պետք է համապատասխանաբար փոխվի նաև կնքված պայմանագիրը, ինչը նույնպես ողջամիտ չենք համարում:

Ամփոփելով վերոգրյալը՝ առաջարկում ենք Օրենսգրքի 84-րդ հոդվածը լրացնել հետևյալ բովանդակությամբ նոր պարբերությամբ. «Օտարերկրացիների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմանները սահմանվում են օրենքով»:

Օրենքի 27-րդ հոդվածի 1-ին մասը առաջարկում ենք լրացվել հետևյալ բովանդակությամբ նոր պարբերությամբ. «Օտարերկրացիների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմաններն են՝ պաշտոնը, աշխատանքային գործա-

ռույթը, աշխատավարձի չափը, աշխատանքի կատարման վայրը, մասնագիտական աշխատանք կատարելու դեպքում՝ որակավորմանը ներկայացվող պահանջները»:

Գործատուի հրավերով Հայաստանի Հանրապետություն ժամանած օտարերկրացիների հետ կնքվող աշխատանքային պայմանագրի էական պայմաններ են նաև՝ աշխատանքի պայմանները սահմանող

դրույթները և մասնավորապես միգրանտին առաջարկվող փոխհատուցումները աշխատանքային պայմանագիրը վաղաժամկետ լուծվելու դեպքում, աշխատաժամանակի տևողությունը, աշխատողի բնակարանային ապահովվածության և բժշկական ապահովագրության մասին տվյալներ, պայմաններ տրանսպորտային ծախսերի փականման մասին:

¹ Տե՛ս Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005.-360, էջ103:

² Տե՛ս Д.В. Черняева. Трудовое право Израиля. / Журнал Трудовое право. N 7, 2006 էջ 71:

³ Տե՛ս Միջազգային մասնավոր իրավունք: Դասագիրք/ Ա. Հայկյանց: Երևանի պետ. համալս. -Եր.: ԵՊՀ հրատ., 210-560 էջ, էջ 503:

⁴ Տե՛ս Карасева Л.В. Значение норм международного частного права в регулировании трудовых отношений мигрантов из стран СНГ в РФ: Диссертация ...канд. Юрид. Наук: 2003:

⁵ Տե՛ս Бельх В.Л. Коллизионное регулирование в международном частном праве, էջ 205:

⁶ Տե՛ս Բարսեղյան Տ.Կ. Հայաստանի Հանրապետության քաղաքացիական իրավունք: Առաջին մաս.-Երևանի համալս. հրատ., 2006-560, էջ 445-446:

⁷ Տե՛ս Л.А. Чиканова. Трудовой договор. / Журнал Трудовое право. 4-5, 2004, էջ 59:

⁸ Տե՛ս Л.А. Чиканова, նույն տեղը:

⁹ Այս պայմանը սահմանված է թիվ 97-րդ կոնվենցիայի 1-ին և 2-րդ հավելվածների համապատասխանաբար 5-րդ և 6-րդ հոդվածներով:

¹⁰ «բ»-«գ» ենթակետերով սահմանված պայմանները նախատեսված են Աշխատանքային միգրացիայի և աշխատավոր միգրանտների սոցիալական պաշտպանության բնագավառում համագործակցության մասին 1994 թ. ԱՊՀ համաձայնագրի 6-րդ հոդվածում:

¹¹ «բ»-«գ» ենթակետերով սահմանված պայմանները նախատեսված են Աշխատանքային միգրացիայի և աշխատավոր միգրանտների սոցիալական պաշտպանության բնագավառում համագործակցության մասին 1994 թ. ԱՊՀ համաձայնագրի 6-րդ հոդվածում:

ՔԱՂԱՔԱՑԻԱԿԱՆ ԻՐԱՎՈՒՆՔ**SPECIFIC FEATURES OF LABOR CONTRACT SIGNED WITH
MIGRANT EMPLOYEES****Mane KARAPETYAN***Faculty of Law**Department of Civil Law*

The scope of this article includes the examination of the institute of contract (hereinafter referred to as Contract) signed with migrant employees and its specific features.

In the article the author refers to the general conditions of the labor contract signed with migrant employees, as well as to the additional conditions that are prescribed by the international agreements with participation of the RA.

Referring to each condition included in the labor contract signed with the migrant, the author presented its approach to each of them and revealed legal consequences that may arise in case when this or that condition is not included in the labor contract.

Summarizing the legal norms relative to the conditions that constitute the content of a labor Contract signed with a migrant employee the author has made the following conclusion: the principal conditions of a Contract signed with the migrant employees should be considered the position, employment function, the remuneration and the lieu (location) of execution of the work.
