


Юридическое бюро Александра Хрулёва

Юридические консультации адвокатов, юристов в Латвии

LV-1048, Латвия, Рига, ул. Эдуарда Смильгя 2А

www.alex-lawyer.lv/ru/main.php

тел. +371 29241211 – Viber – WhatsApp – с 10⁰⁰ до 19⁰⁰ ежедневно

=====

Закон Латвии «О Труде»

*Закон, принятый Сеймом 20 июня 2001 года
и обнародованный Президентом государства 6 июля 2001 года
(С изменениями, внесёнными по состоянию на 12 мая 2016 года)*

Глава 2

Общие положения о представительстве работников

Статья 10. Представительство работников

(1) Работники реализуют защиту своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов непосредственно или при посредничестве представителей работников.

Представителями работников в понимании настоящего закона являются:

1) профессиональный союз работников, от имени которого действует уполномоченная его уставом структура или должностное лицо профессионального союза;

2) полномочные представители работников, избранные согласно части второй настоящей статьи.

(2) Уполномоченные представители работников могут быть избраны, если на предприятии занято пять или более работников. Уполномоченные представители работников избираются на определённый срок полномочий простым большинством голосов присутствующих на собрании, в котором участвует по меньшей мере половина занятых на предприятии соответствующего работодателя работников. Ход собрания протоколируется, и принятые решения вносятся в протокол. Уполномоченные представители работников выражают единое мнение в отношении работодателя.

(3) При наличии нескольких профессиональных союзов работников они для общих переговоров с работодателем уполномочивают своих представителей пропорционально количеству членов каждого профессионального союза, но не менее одного представителя от каждого. Если на переговоры с работодателем выдвинуты представители нескольких профессиональных союзов, они выражают единое мнение.

(4) При наличии одного профессионального союза работников или нескольких таких профессиональных союзов и уполномоченных представителей работников они для совместных переговоров с работодателем уполномочивают своих представителей пропорционально количеству представляемых работников, но не менее одного представителя от каждого. Если на переговоры с работодателем выдвинуты представители одного профессионального союза работников или нескольких таких профессиональных союзов и уполномоченные представители работников, они выражают единое мнение.

(5) При исчислении количества работников, при достижении которого на предприятии могут быть избраны уполномоченные представители работников или образованы структуры представительства работников, а также при исчислении количества представляемых работников учитываются также те работники, с которыми заключён трудовой договор на определённый срок, а также работники, которые в рамках услуги по обеспечению рабочей силой определённый срок выполняют работу на предприятии.

Статья 11. Права и обязанности представителей работников

(1) Представители работников при выполнении своих обязанностей имеют следующие права:

- 1)** требовать и получать от работодателя информацию о нынешнем экономическом и социальном положении предприятия и возможных его изменениях, а также соответствующую информацию об осуществлении занятости на предприятии работников, направленных оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом;
- 2)** своевременно получать информацию и консультироваться с работодателем перед принятием им таких решений, которые могут затрагивать интересы работников, в особенности решений, которые могут оказать существенное влияние на оплату труда, условия труда и занятость на предприятии;
- 3)** участвовать в определении оплаты труда, определении и улучшении организации рабочей среды, условий труда и рабочего времени, а также в защите безопасности и охране здоровья работников;
- 4)** входить на территорию предприятия, а также иметь доступ к рабочим местам;
- 5)** организовывать собрания работников на территории и в помещениях предприятия;
- 6)** осуществлять надзор за соблюдением в трудовых правовых отношениях нормативных актов, коллективного трудового договора и правил трудового распорядка.

(2) Информированием в понимании настоящего закона является процесс передачи работодателем информации представителям работников с позволением им ознакомиться с соответствующим вопросом и изучить его. Информация передаётся представителям работников своевременно, а также в надлежащем виде и объёме.

(3) Консультациями в понимании настоящего закона является обмен мнениями и диалог между представителями работников и работодателем с целью достижения соглашения. Консультации проводятся на соответствующем уровне, своевременно, а также в надлежащем виде и объёме, для того чтобы представители работников могли получить обоснованные ответы.

(4) Права представителей работников используются таким образом, чтобы не снижалась эффективность деятельности предприятия.

(5) Обязанностью представителей работников и экспертов, оказывающих помощь представителям работников, является неразглашение поступившей в их распоряжение информации, являющейся коммерческой тайной работодателя. Обязанностью работодателя является письменное указание о том, какая информация считается коммерческой тайной. Обязанность неразглашения информации распространяется на представителей работников и экспертов, оказывающих помощь представителям работников, также после прекращения их деятельности.

(6) Выполнение обязанностей представителя работников не может служить основанием для отказа в заключении трудового договора, расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника.

Глава 3

Международное трудовое право

Статья 12. Международные договоры

Если международным договором, утверждённым Сеймом, предусмотрены иные положения, нежели в настоящем законе, применяются положения международного договора.

Статья 13. Применяемый к трудовому договору и трудовым правовым отношениям закон

(1) Работник и работодатель могут договориться о применяемом к трудовому договору и трудовым правовым отношениям законе. Такой выбор не может лишать или ограничивать защиту работника, установленную повелевающими или запрещающими нормами закона того государства, закон которого должен был бы быть применён в соответствии с частью второй, третьей, четвертой или пятой настоящей статьи.

- (2) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон Латвии, насколько частями третьей и четвертой настоящей статьи не установлено иное.
- (3) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и работник в соответствии с трудовым договором обычно выполняет свою работу в другом государстве, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон этого другого государства.
- (4) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и работник в соответствии с трудовым договором не выполняет свою работу в одном и том же государстве, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон государства места нахождения того предприятия, на котором работник был принят на работу.
- (5) Положения частей третьей и четвертой настоящей статьи не применяются, если из обстоятельств дела вытекает, что трудовой договор или трудовые правовые отношения более тесно связаны с другим государством. В этом случае применяется закон этого другого государства.
- (6) Законом в понимании настоящей статьи является любая правовая норма.

Статья 14. Направление работника

(1) Направлением работника в понимании настоящего закона являются те случаи, когда в связи с оказанием международных услуг:

- 1) работодатель на основании договора, заключённого им с лицом, в пользу которого будет выполняться работа, направляет работника в другое государство;
 - 2) работодатель направляет работника в находящийся в другом государстве филиал или на входящее в концерн предприятие;
 - 3) оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо в качестве работодателя направляет работника к получателю услуги по обеспечению рабочей силой, в пользу и под руководством которого будет выполняться работа, если его предприятие находится в другом государстве или же оно осуществляет свою деятельность в другом государстве.
- (2) Направленным работником в понимании настоящего закона является работник, в течение определённого срока выполняющий работу в другом государстве, а не в государстве, в котором он обычно выполняет работу.
- (3) Положения настоящего закона о направлении работника не распространяются на экипажи судов предприятий торгового флота.

Статья 14_1. Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы в Латвии

(1) Если работодатель направляет работника для выполнения работы в Латвии, то независимо от закона, применяемого к трудовому договору и трудовым правовым отношениям, этому направленному работнику обеспечиваются условия труда и условия занятости, предусмотренные нормативными актами Латвии, а также коллективными трудовыми договорами, признанными общеобязательными и регулируемыми:

- 1) максимальное время работы и минимальное время отдыха;
 - 2) минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск;
 - 3) минимальную ставку заработной платы, а также доплаты за сверхурочную работу;
 - 4) правила об обеспечении рабочей силой, в особенности при посредничестве оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица;
 - 5) безопасность, охрану и гигиену здоровья на работе;
 - 6) мероприятия по защите лиц моложе 18 лет, беременных, женщин в послеродовой период, а также правила труда и занятости этих лиц;
 - 7) равное отношение к мужчинам и женщинам, а также запрет на дискриминацию иного рода.
- (2) Работодатель, направляющий работника для выполнения работы в Латвии, обязан перед направлением работника письменно на государственном языке информировать Государственную инспекцию труда об этом направленном работнике с указанием:**

- 1) имени, фамилии и адреса работодателя - физического лица или наименования (фирмы), регистрационного номера и адреса работодателя - юридического лица, а также другой контактной информации (номера телефона, адреса электронной почты);
 - 2) имени и фамилии работника;
 - 3) предполагаемой продолжительности направления, а также времени начала и завершения работы;
 - 4) места выполнения работы (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено в каком-либо определённом месте работы, указывается, что занятость работника может быть осуществлена в различных местах);
 - 5) упомянутых в частях третьей и четвертой настоящей статьи представителей работодателя с указанием имени, фамилии, а также контактной информации;
 - 6) лица, в пользу которого будет выполняться работа (получателя услуги), а также вида услуги, послужившей основанием для направления работника;
 - 7) свидетельства того, что направленный работник, являющийся гражданином третьего государства, законно работает у работодателя в стране-участнице Европейского союза, государстве Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации.
- (3) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан назначить в Латвии своего представителя, уполномоченного представлять работодателя в государственных учреждениях и суде Латвии.
- (4) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан при необходимости назначить своего представителя, к которому стороны трудового коллективного договора могут обращаться с целью начала переговоров по заключению коллективного договора в соответствии с положениями настоящего закона. Это лицо может не являться тем же лицом, которое упомянуто в части третьей настоящей статьи, и оно не должно находиться в Латвии, однако должно быть доступно по разумному и обоснованному требованию.
- (5) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, в период направления работника обязан обеспечивать хранение заключённого трудового договора, расчётов по оплате труда, документов учёта рабочего времени и удостоверяющих выплату оплаты труда документов у упомянутого в части третьей настоящей статьи лица и их предъявление структурам надзора и контроля, а также при необходимости их перевод на государственный язык.
- (6) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвии, обязан в течение двух лет после завершения периода направления работника обеспечивать предъявление упомянутых в части пятой настоящей статьи документов структурам надзора и контроля.
- (7) Положения части первой настоящей статьи распространяются также на граждан третьих государств, занятость которых осуществляется в Латвии в связи с перемещением в рамках предприятия.

Статья 14_2. Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы за пределами Латвии

- (1) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в другой стране-участнице Европейского союза, государстве Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации, независимо от закона, применяемого к трудовому договору и трудовым правоотношениям, обязан обеспечивать этому направляемому работнику выполнение правил занятости, в том числе в отношении минимальной ставки заработной платы, и условия труда согласно части первой статьи 14_1 настоящего закона в соответствии с нормативными актами соответствующего государства или трудовыми коллективными договорами, признанными общеобязательными. Понятие минимальной ставки заработной платы устанавливается в соответствии с признанными общеобязательными правовыми актами или трудовыми коллективными договорами того государства, в которое работник направлен выполнять работу.
- (2) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в другой стране-участнице Европейского союза, государстве Европейской экономической зоны или Швейцарской

Конфедерации, обязан выполнять административные требования и подчиняться требованиям структур надзора и контроля того государства, в которое работник направлен.

(3) При направлении работника на выполнение работы в другой стране-участнице Европейского союза, государстве Европейской экономической зоны или Швейцарской Конфедерации соответственно применяются правила о командировках, в том числе о возмещении командировочных расходов. Командировочные суточные, связанные с соответствующим направлением, считаются частью минимальной заработной платы, если это предусмотрено правилами того государства, в которое работник направлен на выполнение работы. Другое возмещение, связанное с покрытием фактических расходов, не считается частью минимальной ставки заработной платы.

Раздел второй Обязательство работника

Глава 14 Общие положения об обязательстве работника

Статья 49. Установление выполнения обязательства работника

Вид, размер, время и место выполнения обязательства работника в трудовом договоре устанавливаются работодателем, насколько это не противоречит повелевающим или запрещающим нормам, включённым в нормативные акты, коллективный трудовой договор или правила трудового распорядка.

Статья 50. Усердие работника

(1) Работник обязан выполнять работу с таким усердием, которое в соответствии с характером работы и необходимыми для выполнения работы способностями и пригодности работника справедливо было бы от него ожидать.

(2) Работник при выполнении работы обязан бережно относиться к имуществу работодателя.

Глава 15 Вид, размер, время и место выполнения обязательства работника

Статья 51. Вид и размер выполнения

(1) Работник обязан выполнять те работы, которые необходимы для надлежащего выполнения его обязательства.

(2) Работодатель обязан обеспечивать такую организацию труда и условия труда, чтобы работник мог выполнять установленную для него работу.

(3) Нормы труда устанавливаются и изменяются работодателем после консультации с представителями работников. Об установлении новых норм труда или же об изменении действующих норм труда работодатель извещает работника не позднее чем за один месяц до вступления в силу новых норм труда или изменений норм труда. О временных и разовых нормах работодатель извещает работника перед началом работы, но они не могут устанавливаться более чем на три месяца.

Статья 52. Время выполнения

Работник обязан выполнять работу в пределах установленного рабочего времени. Если согласно трудовому договору для выполнения соответствующей работы является важным момент принятия выполнения, работник и работодатель договариваются об определенном времени выполнения такой работы.

Статья 53. Место выполнения

(1) Работник обязан выполнять работу на предприятии, если работник и работодатель не договорились иным образом.

(2) Лицо моложе 18 лет может быть направлено в командировку или рабочую поездку, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие.

(3) Беременная женщина, женщина в послеродовой период до одного года и женщина, кормящая ребёнка грудью, может быть направлена в командировку или рабочую поездку, если она дала письменное согласие.

(4) За работником, направленным в командировку или рабочую поездку, на её срок сохраняется рабочее место (должность) и оплата труда. Если работнику установлена аккордная заработная плата, ему выплачивается средний заработок.

Глава 16

Трудовой распорядок и распоряжения работодателя

Статья 54. Трудовой распорядок

Трудовой распорядок на предприятии устанавливается правилами трудового распорядка, коллективным трудовым договором, трудовым договором и распоряжениями работодателя.

Статья 55. Правила трудового распорядка

(1) Работодатель, на предприятии которого обычно осуществляется занятость не менее 10 работников, после консультации с представителями работников принимает правила трудового распорядка. Правила трудового распорядка принимаются не позднее чем в течение двух месяцев со дня начала деятельности предприятия.

(2) Правилами трудового распорядка, если это не включено в коллективный трудовой договор или трудовой договор, предусматривается:

1) начало и окончание рабочего времени, перерывы в работе, а также продолжительность рабочей недели;

2) организация рабочего времени на предприятии;

3) время, место и способ оплаты труда;

4) общий порядок предоставления отпусков;

5) мероприятия по охране труда на предприятии;

6) правила поведения работников и другие правила, распространяющиеся на распорядок работы на предприятии.

(3) С принятыми правилами трудового распорядка знакомятся все работники. Работодатель обязан заботиться о доступности текста правил трудового распорядка для каждого работника.

Статья 56. Содержание и пределы распоряжений работодателя

(1) Работодатель своими распоряжениями в пределах трудового договора может уточнять трудовые обязанности работника.

(2) Работодатель своими распоряжениями в пределах трудового договора может уточнять правила трудового распорядка и поведения работника на предприятии.

(3) Работодатель не имеет права требовать выполнения работником не предусмотренной трудовым договором работы, за исключением установленных статьей 57 настоящего закона случаев.

Статья 57. Выполнение не предусмотренной трудовым договором работы

(1) Работодатель имеет право не более чем на один месяц в течение одного года назначить работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы с целью устранения вызванных непреодолимой силой, случайным происшествием или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые оказывают неблагоприятное влияние или могут оказать влияние на обычный ход работы на предприятии. В случае простоя работодатель имеет право назначить работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы не более чем на два месяца в течение одного года.

(2) За выполнение не предусмотренных трудовым договором работ работодатель обязан выплатить соответствующую оплату труда, размер которой не должен быть менее предыдущего среднего заработка работника.

Статья 58. Отстранение от работы

(1) Отстранением от работы является установленный согласно письменному распоряжению работодателя временный запрет для работника находиться на рабочем месте и выполнять работу с невыплатой ему за время отстранения оплаты труда.

(2) Работодатель обязан отстранить работника от работы, если в установленных нормативными актами случаях этого требует соответствующим образом уполномоченная государственная структура.

(3) Работодатель имеет право отстранить работника от работы, если этот работник при выполнении работы или же нахождении на рабочем месте находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в других случаях, когда отстранение работника от работы может причинить вред безопасности и здоровью его самого или третьих лиц, а также обоснованным интересам работодателя или третьих лиц.

(4) В случае необоснованного отстранения работника от работы по вине работодателя работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за весь срок вынужденного простоя на работе, а также возместить возникшие в связи с отстранением убытки.

(5) Запрещается отстранять работника более чем на три месяца, за исключением установленных частью второй настоящей статьи случаев.

(6) Работодатель обязан выдать работнику письменное распоряжение, согласно которому работник отстранён от работы.

Актуальные тексты Законов Латвии с изменениями и дополнениями в переводе на Русский Язык Вы имеете возможность заказать в SIA «BIZNESA INFORMĀCIJAS BIROJS» Рег. № 40003332886, по адресу: LV-1010, Латвия, Рига, ул. Смилшу 3, офис 311, (Старая Рига); Конт. тел.: (+371) 67290209;

Сайт: <http://www.pravo.lv> ; E-mail: <mailto:bib@pravo.lv>

Наша компания предлагает юридическую услугу в Латвии – консультации юриста по Трудовому праву Латвии – для физических и юридических лиц. Стоимость юридических услуг, консультации адвоката, юриста: по ведению бизнеса, уголовным, административным, гражданским делам, финансовым спорам, взысканию долгов с физических и юридических лиц в Латвии, Германии, России – ведение указанных категорий дел для физических и юридических лиц – устанавливается по предварительной договорённости сторон.

Стоимость юридических услуг, форму оплаты – мы обсуждаем, при личной встрече с Клиентом, или в режиме онлайн. Предварительная запись на юридическую консультацию по:

тел. +371 29241211 – Viber – WhatsApp – с 10⁰⁰ до 19⁰⁰ ежедневно

[Юридическая консультация адвоката, юриста – онлайн в Латвии](#)