


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)*

Раздел первый

Учреждение трудовых правовых отношений

Глава 10

Объявление о работе и подготовка трудового договора

Статья 32. Объявление о работе

(1) Объявление о работе (сообщение работодателя о свободных рабочих местах) не может распространяться только на мужчин или только на женщин, за исключением случая, когда принадлежность к определённому полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий.

(2) В объявлении о работе запрещается указывать возрастные ограничения, за исключением случая, когда согласно закону лицам определённого возраста не разрешается выполнять соответствующую работу.

(2_1) В объявлении о работе запрещается указывать владение конкретным иностранным языком, за исключением случая, когда это обоснованно необходимо для выполнения трудовых обязанностей.

(3) В объявлении о работе указывается имя и фамилия работодателя - физического лица, - или наименование (фирма) и регистрационный номер юридического лица, или наименование (фирма) и регистрационный номер того предприятия по отбору персонала, которое по поручению работодателя оценивает пригодность претендентов и производит отбор.

Статья 33. Рабочее интервью

(1) Рабочим интервью является подготовленный работодателем устный или письменный опрос с целью оценки пригодности претендента.

(2) В рабочем интервью не допускаются такие вопросы работодателя, которые не относятся к выполнению предусмотренной работы или не связаны с пригодностью претендента для этой работы, а также вопросы, которые прямо или косвенно являются дискриминирующими, особенно вопросы:

- 1) о беременности;
- 2) о семейном положении или состоянии в браке;
- 3) о предыдущей судимости, за исключением случая, когда она в отношении выполняемой работы может иметь существенное значение;
- 4) о религиозных убеждениях или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;
- 5) о принадлежности к какой-либо политической партии, профессиональному союзу работников или другой общественной организации;

6) о национальном или этническом происхождении.

(3) Работодатель обязан ознакомить претендента с действующим на предприятии коллективным трудовым договором и правилами трудового распорядка, насколько они распространяются на выполнение предусмотренной работы, а также предоставить другую информацию, имеющую существенное значение для заключения трудового договора.

(4) Претендент обязан предоставить работодателю информацию о состоянии своего здоровья и профессиональной подготовленности, насколько они имеют существенное значение для заключения трудового договора и выполнения предусмотренной работы.

Статья 34. Нарушение запрета на различное отношение при учреждении трудовых правовых отношений

(1) Если при учреждении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различное отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трёх месяцев со дня получения отказа работодателя от учреждения с ним трудовых правовых отношений.

(2) Если трудовые правовые отношения не учреждены вследствие нарушения запрета на различное отношение, претендент не имеет права требовать учреждения этих отношений в принудительном порядке.

Статья 35. Необходимые для подготовки трудового договора документы

(1) При подготовке трудового договора претендент обязан:

1) предъявить удостоверяющий личность документ;

2) представить другие документы в предусмотренных нормативными актами случаях.

(2) При подготовке трудового договора для выполнения такой работы, для которой необходимы особые знания или умения, работодатель имеет право потребовать предъявления претендентом документов, удостоверяющих его образование или профессиональную подготовленность.

(3) При подготовке трудового договора работодатель обязан потребовать от иностранного гражданина предъявления визы или вида на жительство, которыми подтверждается предоставление иностранному гражданину права на занятость, за исключением установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение о праве на занятость у определённого работодателя и по определённой специальности (профессии) не требуется. Это положение не распространяется на граждан Европейского союза и лиц, имеющих право свободного перемещения в Европейском союзе в соответствии с пунктом 5 статьи 2 Регулы Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 года № 562/2006, которой вводится Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский пограничный кодекс).

Статья 36. Проверка здоровья

(1) Работодатель может потребовать прохождения претендентом проверки здоровья, позволяющей убедиться в его пригодности для выполнения предусмотренной работы.

(2) В заключении о состоянии здоровья претендента врач указывает только то, пригоден ли претендент для выполнения предусмотренной работы.

(3) Расходы, связанные с проверкой здоровья претендента, покрываются работодателем, за исключением случая, когда претендент во время рабочего интервью сознательно представил работодателю недостоверную информацию.

Статья 37. Запреты, ограничения на занятость и ответственность

(1) Запрещается осуществлять занятость на постоянной работе детей. Ребёнком в понимании настоящего закона является лицо моложе 15 лет или до достижения 18-летнего возраста продолжающее получение основного образования.

(2) В исключительном случае дети в возрасте с 13 лет, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие, в свободное от учёбы время могут быть заняты на лёгкой, безвредной для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребёнка работе. Такое занятие не

должно препятствовать получению ребёнком образования. Работы, на которых разрешается осуществлять занятость детей в возрасте с 13 лет, устанавливаются Кабинетом министров. На ребёнка в возрасте с 15 лет, продолжающего получать основное образование, распространяются положения части четвертой настоящей статьи о занятости подростков.

(3) В исключительных случаях, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие и получено разрешение Государственной инспекции труда, ребёнок в качестве исполнителя может быть занят в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, если такое занятие не представляет вреда для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребёнка. Такое занятие не должно препятствовать получению ребёнком образования. Порядок выдачи разрешений на занятость ребёнка в качестве исполнителя в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, а также включаемые в разрешение ограничения в отношении условий труда и условий занятости устанавливаются Кабинетом министров.

(4) Запрещается осуществлять занятость подростков на работах в особых условиях, связанных с повышенным риском для их безопасности, здоровья, нравственности и развития. Подростком в понимании настоящего закона является лицо в возрасте от 15 до 18 лет, не считающееся ребёнком в понимании части первой настоящей статьи. Работы, на которых запрещается осуществлять занятость подростков, и исключения, когда занятость на этих работах разрешена в связи с профессиональным обучением подростка, устанавливаются Кабинетом министров.

(5) Работодатель обязан перед заключением трудового договора информировать одного из родителей (опекуна) ребёнка или подростка об оценке риска рабочей среды и мерах по охране труда на соответствующем рабочем месте.

(6) Лица моложе 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и до достижения 18-летнего возраста они должны ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр.

(7) Работодателю после получения заключения врача запрещается осуществление занятости беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, если признается, что выполнение соответствующей работы создаёт угрозу для безопасности и здоровья женщины или её ребёнка. В любом случае запрещается осуществлять занятость беременной за две недели до предполагаемых родов и женщины в течение двух недель после родов. Предполагаемый срок родов и факт родов подтверждаются заключением врача.

(8) Занятость иностранного гражданина разрешается осуществлять лишь в том случае, если ему предоставлено право на занятость, подтверждённое соответствующей записью в выданной иностранному гражданину визе или виде на жительство, за исключением установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение о праве на занятость у определённого работодателя и по определённой специальности (профессии) не требуется. Это положение не распространяется на граждан Европейского союза и лиц, имеющих право на свободное перемещение в Европейском союзе в соответствии с пунктом 5 статьи 2 Регулы Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 года № 562/2006, которой вводится Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский пограничный кодекс).

(9) Запрещается осуществлять занятость лица, не имеющего права на пребывание в Латвийской Республике.

(10) Работодатель не привлекается к ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, если работодатель выполнил упомянутые в части третьей статьи 35 и части второй статьи 38 настоящего закона обязанности, за исключением случая, когда работодатель знал, что предъявленный документ, удостоверяющий право лица на пребывание в Латвийской Республике, является поддельным.

(11) К административной ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, привлекается также лицо, которое работодателю как субподрядчику непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, а также лицо, которое является исполнителем

первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлечённый субподрядчик, если они о таком противоправном осуществлении занятости знали, за исключением случая, когда они осуществили необходимые мероприятия для устранения такого противоправного осуществления занятости.

(12) Работодатель не допускает работника к договорной работе, если работник не способен выполнять договорную работу по состоянию здоровья и это удостоверяется заключением врача. Работодатель обязан выплатить работнику установленное частью третьей статьи 74 настоящего закона возмещение за период, в который работник не был допущен к работе.

Статья 38. Сведения о претенденте и документы о приёме на работу

(1) В целях выбора будущего работника работодатель имеет право передавать полученные в соответствии со статьями 33, 35 и 36 настоящего закона сведения, а также представленные претендентом документы о приёме на работу только тем лицам, которые на предприятии по поручению работодателя подготавливают решение о приёме работника на работу. Упомянутые сведения и документы разрешается доводить до сведения третьих лиц только с согласия претендента.

(2) Работодатель обязан обеспечивать хранение копий упомянутых в части третьей статьи 35 настоящего закона документов или соответствующей информации в течение всего периода осуществления занятости иностранного гражданина и их предъявление по затребованию надзорных и контрольных структур.

Глава 11

Заключение трудового договора

Статья 39. Соглашение работника и работодателя

Трудовой договор считается заключённым с момента соглашения работника и работодателя о выполняемой работе и оплате труда, а также о дальнейшем подчинении работника установленному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя.

Статья 40. Форма трудового договора

(1) Трудовой договор заключается в письменной форме до начала работы.

(2) В трудовом договоре указывается:

1) имя, фамилия, личный код работника (для иностранного гражданина, не имеющего личного кода, - дата рождения), его место жительства, имя, фамилия (наименование), личный код работодателя (для иностранного гражданина, не имеющего личного кода, - дата рождения) или его регистрационный номер и адрес;

2) дата начала трудовых правовых отношений;

3) предусмотренная продолжительность трудовых правовых отношений (в случае заключения трудового договора на определённый срок);

4) рабочее место (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено в каком-либо определённом рабочем месте, то, что занятость работника может осуществляться в различных местах);

5) профессия, должность, специальность работника (в дальнейшем - профессия) в соответствии с Классификатором профессий и общей характеристикой договорной работы;

6) размер и срок выплаты оплаты труда;

7) договорное ежедневное или еженедельное рабочее время;

8) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;

9) срок расторжения трудового договора;

10) на положения коллективного трудового договора, правила трудового распорядка, применяемые к трудовым правовым отношениям.

(3) Упомянутые в пунктах 6, 7, 8 и 9 части второй настоящей статьи сведения могут быть заменены указанием на соответствующие правила, включённые в нормативные акты, в коллективный трудовой договор, или указанием на правила трудового распорядка.

- (4) В трудовой договор дополнительно к установленным частью второй настоящей статьи сведениям включаются также другие сведения, если стороны считают их необходимыми.
- (5) Трудовой договор подготавливается в двух экземплярах, один из которых хранится у работника, другой - у работодателя.
- (6) Работодатель обязан заботиться о заключении трудовых договоров в письменной форме и вести учёт заключённых трудовых договоров.
- (7) Классификатор профессий, соответствующие профессии основные задачи и основные требования к квалификации, порядок использования и актуализации Классификатора профессий устанавливаются Кабинетом министров. В Классификатор профессий не включаются профессии работников учреждений государственной безопасности.
- (8) В трудовом договоре, заключаемом оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом в качестве работодателя и работником, выполняющим работу в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, в дополнение к упомянутым в части второй настоящей статьи сведениям указывается, что работодатель является оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом, а также то, что работник при выполнении работы обязан подчиняться также установленному получателем услуги по обеспечению рабочей силой порядку работы и распоряжениям, насколько они не противоречат распоряжениям работодателя.
- (9) В трудовой договор не включаются условия о владении иностранным языком, если оно не обосновано выполнением необходимых трудовых обязанностей.
- (10) Трудовой договор заключается на государственном языке. Если работником является иностранный гражданин, который на достаточном уровне не владеет государственным языком, работодатель обязан в письменном виде информировать работника на понятном ему языке об условиях трудового договора.
- (11) Работодатель обязан обеспечить предъявление заключённых трудовых договоров по требованию надзорных и контрольных структур.
- (12) Кабинет министров устанавливает виды коммерческой деятельности, в которых работодатель обязан при заключении трудового договора выдать работнику удостоверение работника, а также устанавливает включаемую в удостоверение работника информацию и правила выдачи этого удостоверения.

Статья 41. Последствия несоблюдения письменной формы

- (1) В случае несоблюдения при заключении трудового договора его письменной формы работник имеет право требовать изложения трудового договора в письменной форме. С этой целью работник может использовать любые доказательства, относящиеся к существованию трудовых правовых отношений и содержанию этих отношений.
- (2) Если работник и работодатель или по меньшей мере одна из сторон начали выполнение договорных обязательств, не соответствующий письменной форме трудовой договор имеет такие же правовые последствия, как и изложенный в письменной форме трудовой договор.
- (3) Если работодатель не обеспечивает заключение трудового договора в письменном виде и работодатель или работник не может доказать другую продолжительность существования трудовых правовых отношений, установленное время работы и оплату труда, то считается, что занятость работника осуществляется уже в течение трёх месяцев и ему установлено нормальное время работы и минимальная месячная заработная плата.

Статья 42. Недействительность трудового договора

- (1) Трудовой договор, находящийся в противоречии с нормативными актами, признается недействительным исключительно на последующий срок, и работодатель, если он был виновен в заключении такого договора и невозможно заключить с работником трудовой договор в соответствии с нормативными актами, обязан выплатить работнику возмещение в размере не менее среднего заработка за шесть месяцев.
- (2) Недействительность какого-либо отдельного включённого в трудовой договор положения в случае сомнений не оказывает влияния на действие трудового договора в его остальной части.

Глава 12 Продолжительность трудовых правовых отношений

Статья 43. Сила трудового договора во времени

Трудовой договор заключается на неопределённый срок, за исключением установленных статьёй 44 настоящего Закона случаев.

Статья 44. Трудовой договор на определённый срок

(1) Трудовой договор на определённый срок может быть заключён с целью выполнения определённой кратковременной работы, под которой подразумевается:

- 1) работа сезонного характера;
- 2) работа в таких сферах деятельности, в которых трудовой договор обычно не заключается на неопределённый срок с учётом характера соответствующей занятости или же временного характера соответствующей работы;
- 3) замещение отсутствующего или отстранённого от работы работника, а также для замещения такого работника, постоянное место работы которого освободилось до момента приёма на работу нового работника;
- 4) случайная работа, обычно не выполняемая на предприятии;
- 5) определённая временная работа, связанная с кратковременным расширением объёма деятельности предприятия или приростом объёма производства;
- 6) неотложная работа по устранению вызванных непреодолимой силой, случайным происшествием или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые оказывают неблагоприятное влияние или могут оказать влияние на обычный ход работы на предприятии;
- 7) предусмотренная для безработного оплачиваемая временная работа или иная работа в связи с его участием в активных мероприятиях занятости или работа, связанная с реализацией активных мероприятий занятости;
- 8) образовательная работа учреждения профессионального или академического образования, если она связана с подготовительной работой по определённой профессии или направлению обучения.

(2) Упомянутые в пунктах 1 и 2 части первой настоящей статьи работы устанавливаются Кабинетом министров.

(4) В заключённом на определённый срок трудовом договоре указывается конечный срок трудового договора или же обстоятельства, свидетельствующие о завершении соответствующей работы.

(5) Если в трудовом договоре не указан срок, на который он заключён, или же если в соответствии с обстоятельствами не допускается заключение трудового договора на определённый срок, договор признается заключённым на неопределённый срок. В этом случае соответственно применяются положения статей 122 и 123 настоящего закона. Исковой срок начинается со дня истечения срока, на который заключён трудовой договор. Эти положения не распространяются на лиц, указанных в части третьей настоящей статьи.

(6) На работника, с которым заключён трудовой договор на определённый срок, распространяются такие же условия, как на работника, с которым заключён трудовой договор на неопределённый срок.

(7) Работодатель информирует работника, с которым заключён трудовой договор на определённый срок, о свободных местах на предприятии, на которых может быть осуществлена занятость работника на неопределённый срок. Работодатель информирует представителей работников о возможностях осуществления занятости работников на предприятии на определённый срок в случае затребования представителями работников такой информации.

Статья 45. Срок заключённого на определённый срок трудового договора

(1) Срок заключённого на определённый период трудового договора не может превышать пять лет (включая продления срока), если другим законом не установлен иной срок трудового

договора. Продлением срока трудового договора считается также заключение нового трудового договора с тем же работодателем, если в период времени со дня заключения предыдущего трудового договора до дня заключения нового трудового договора правоотношения не прерывались более чем на 60 дней подряд.

(2) Срок, на который заключён трудовой договор для выполнения работы сезонного характера (включая продления срока), не может превышать 10 месяцев в течение одного года.

(3) Срок заключённого согласно пункту 3 части первой статьи 44 настоящего закона трудового договора при необходимости может быть продлён с превышением упомянутого в части первой настоящей статьи срока. Если отсутствующий или отстранённый от работы работник вследствие каких-либо обстоятельств не продолжает или не может продолжать трудовые правовые отношения, трудовой договор замещающего его работника считается заключённым на неопределённый срок.

(4) Если по истечении срока, на который заключён трудовой договор, ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора и трудовые правовые отношения фактически продолжаются, трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Глава 13

Проверка при приёме на работу

Статья 46. Установление проверки

(1) При заключении трудового договора может быть установлена проверка с целью выяснения соответствия работника выполнению порученной ему работы. Если установление проверки не указано в трудовом договоре, он считается заключённым без проверки. Проверка не устанавливается для лиц моложе 18 лет.

(2) Проверка не должна превышать трёх месяцев. В упомянутый срок не засчитывается период временной нетрудоспособности и другой период невыполнения работником работы по уважительной причине.

Статья 47. Последствия проверки

(1) Во время проверки работодатель и работник имеют право письменно расторгнуть трудовой договор с предварительным уведомлением за три дня. Работодатель при расторжении трудового договора во время проверки не обязан указывать причину такого расторжения.

(2) В случае истечения договорного срока проверки и продолжения работником выполнения работы признается, что он выдержал проверку.

Статья 48. Нарушение запрета на различное отношение при расторжении трудового договора во время проверки

Если работодатель при расторжении трудового договора во время проверки нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право предъявить иск в суд в течение одного месяца со дня получения им отказа работодателя 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](#)