

Закон о труде

Работник

Работником является физическое лицо, которое на основании трудового договора за договорную оплату труда выполняет определенную работу под руководством работодателя.

Работодатель

Работодателем является физическое или юридическое лицо или же правоспособное персональное общество, осуществляющее занятость на основании трудового договора по меньшей мере одного работника.

- **Предприятие**

Предприятием в понимании настоящего Закона является любая организационная единица, в которой работодатель осуществляет занятость своих работников.

- **Принцип равноправия**

Каждый имеет равные права на труд, справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, а также на справедливую оплату труда.

Трудовой договор

- Работодатель и работник учреждают взаимные трудовые правовые отношения согласно трудовому договору.
- По трудовому договору работник обязуется выполнять определенную работу, подчиняясь определенному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя, а работодатель - выплачивать договорную оплату труда и обеспечивать справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда.

Запрет на различное отношение

- запрещается различное отношение в зависимости от пола работника.
- прямая или косвенная дискриминации в зависимости от пола, работодатель обязан доказать, что основанием различного отношения служат объективные обстоятельства, не связанные с полом работника.

Срок давности

- Все требования, вытекающие из трудовых правовых отношений, утрачивают срок за давностью **в течение двух лет**, если законом не установлен более короткий срок давности.
- Если работодатель был обязан выдать работнику письменный расчет, срок давности начинается **со дня выдачи расчета**.
- Если работодатель не выдает расчет, соответствующее требование утрачивает срок за давностью со дня, когда расчет должен был быть выдан.

трудовые правоотношения

Объявление о работе

- Объявление о работе (сообщение работодателя о свободных рабочих местах) не может распространяться только на мужчин или только на женщин (**есть исключения**)
- В объявлении о работе запрещается указывать возрастные ограничения, за исключением случая, когда согласно закону лицам определенного возраста не разрешается выполнять соответствующую работу.

Рабочее интервью

- Рабочим интервью является подготовленный работодателем устный или письменный опрос с целью оценки пригодности претендента.
В рабочем **интервью не допускаются такие вопросы работодателя**, которые не относятся к выполнению предусмотренной работы
 - 1) о беременности,
 - 2) о семейном положении или состоянии в браке;
 - 3) о предыдущей судимости,
 - 4) о религиозных убеждениях или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;
 - 5) о принадлежности к какой-либо политической партии,
 - 6) о национальном или этническом происхождении.
- 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.

Проверка здоровья

- Расходы, связанные с проверкой здоровья претендента, покрываются работодателем.
- Расходы, связанные с обязательными проверками здоровья занятых лиц, покрываются работодателем.
- (3) Расходы, связанные с обязательными проверками здоровья до начала трудовых правовых отношений или правовых отношений государственной гражданской службы, по взаимному соглашению покрываются соответствующим лицом из собственных средств или работодателем.

Запреты и ограничения на занятость

- **Запрещается осуществлять занятость на постоянной работе детей.**
- Ребенком в понимании настоящего Закона является лицо моложе 15 лет или до достижения 18-летнего возраста продолжающее получение основного образования.
- В исключительном случае дети в возрасте с 13 лет, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие, в свободное от учебы время могут быть заняты на легкой, безвредной для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка работе. Такое занятие не должно препятствовать получению ребенком образования.

Заключение трудового договора

- Трудовой договор считается заключенным с момента соглашения работника и работодателя о выполняемой работе и оплате труда, а также о дальнейшем подчинении работника установленному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя.
- Трудовой договор заключается в письменной форме.
В трудовом договоре указывается:
1) имя, фамилия, личный код, место жительства работника, имя, фамилия (наименование), регистрационный номер и адрес работодателя;

- 2) дата начала трудовых правовых отношений;
- 3) предусмотренная продолжительность трудовых правовых отношений (в случае заключения трудового договора на определенный срок);
- 4) рабочее место (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено в каком-либо определенном рабочем месте, то, что занятость работника может осуществляться в различных местах);
- 5) профессия (специальность, должность) работника и общая характеристика 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;

Сила трудового договора во времени

- Трудовой договор заключается на неопределенный срок, **за исключением**
- Правила Кабинета министров Латвийской Республики от 6 августа 2002 года № 353
- **Правила о работах в сферах, в которых трудовой договор обычно на неопределенный срок не заключается**

в сфере культуры:

- художественная подготовка и обеспечение проведения театральных, оперных, балетных и цирковых представлений и концертов;
- создание кинофильмов и видеофильмов;
- создание выставок;
- создание фотографий;
- планирование, организация мероприятий по культуре и отдыху и руководство ими;

в сфере банков, финансов и торговли:

- посреднические сделки с инвестициями, ценными бумагами и облигациями;
- управление собственностью;

в сфере спорта:

- занятие спортом (спортсмен, профессиональный спортсмен);
- тренировка спортсменов;
- судейство спортивных соревнований и других спортивных мероприятий (спортивный судья);

- **в сфере образования:**

работа, связанная с реализацией программ образования и включенных в нее учебных предметов, курсов, практического обучения или практик, если общая продолжительность по ее реализации в полном объеме составляет не более девяти месяцев в год;

- работа гостевого профессорско-преподавательского состава;
- работа подростков и молодежи в период профессионального обучения;
- в сфере деятельности технического персонала дипломатических представительств:
 - работа управляющего домом;
 - управление хозяйством;
 - работа секретаря посольства;
 - работа помощника посла;
 - работа делопроизводителя;

в других сферах деятельности:

- организация выставок, уличной торговли, конгрессов, конференций и семинаров;
- разработка и реализация проектов и программ;
- противопожарная защита леса;
- демонстрирование одежды и товаров, позирование фотоаграфам, скульпторам, живописца.' другим художникам;
- проведение экскурсий и сопровождение групп туристов;
- работа на рынках и уличной торговле;

Срок заключенного на определенный срок трудового договора

- Срок заключенного на определенный срок трудового договора **не может превышать пять лет** (включая продления срока).
- 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 30 дней подряд.
ИЛИ

- Если по истечении срока, на который заключен трудовой договор, ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора и трудовые правовые отношения фактически продолжаются, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Установление проверки (испытательный срок)

- 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 заключенным без проверки.
- Проверка не устанавливается для лиц моложе 18 лет.
- Проверка не должна превышать трех месяцев.

Последствия проверки

- 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.**
- В случае истечения договорного срока проверки и продолжения работником выполнения работы признается, что он выдержал проверку.

Обязательство работника

- Вид, размер, время и место выполнения обязательства работника в трудовом договоре устанавливаются работодателем
- Работник обязан выполнять работу с усердием
- Работник при выполнении работы обязан бережно относиться к имуществу работодателя.

Трудовой распорядок

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

Правилами трудового распорядка 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.

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

Отстранение от работы

- 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.
- 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 неотстранение работника от работы может причинить вред безопасности и здоровью его самого или третьих лиц

Оплата труда

- **Минимальная зарплата** — самая низкая ежемесячная оплата труда за полный рабочий день, который составляет **восемь часов в сутки или 40 часов в неделю**
- Минимальная месячная оплата труда составляет **360** евро.
- Минимальная почасовая тарифная ставка составит **2,166** евро,
- а для **подростков** и лиц, подверженных особому риску, минимальная почасовая тарифная ставка составит **2,477** евро.

Организация оплаты труда

- **Повременная заработная плата** исчисляется в соответствии с фактически проработанным рабочим временем независимо от количества проделанной работы.
- **Аккордная заработная плата** исчисляется в соответствии с количеством проделанной работы независимо от времени, за которое она проделана.

- Если для **беременной, женщины** в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребенка грудью в течение всего периода кормления, **но не более чем до двухлетнего возраста**, установлена аккордная заработная плата и согласно заключению врача для нее уменьшаются нормы труда, работодатель обязан выплатить работнице за этот период предыдущий средний заработок.

Доплаты

- **Доплата за дополнительную работу**
- **Доплата за работу в особых условиях** (в особых условиях, связанных с повышенным риском для его безопасности или здоровья, может быть установлена доплата)
- **Доплата за ночную работу** Работник, выполняющий ночную работу, получает доплату в размере не менее **50 процентов** от установленной для него почасовой или дневной ставки **заработной платы**,
а в случае договорной **аккордной заработной платы** - доплату в размере **не менее 50 процентов** от расценок аккордной работы за количество проделанной работы.

Доплата за сверхурочную работу или работу в праздничный день

- Работник, выполняющий **сверхурочную работу** или в праздничный день, получает доплату в **размере не менее 100 процентов** от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы,
- а в случае договорной аккордной заработной платы доплату в размере не менее 100 процентов от расценок аккордной работы за количество проделанной работы.

Выплата оплаты труда

- Работодатель обязан выплачивать оплату труда **не реже двух раз в месяц**, если работник и работодатель не договорились о выплате оплаты труда **один раз в месяц**.
- Если срок выплаты оплаты труда не оговорен или она начисляется за определенный период времени, оплата труда в соответствии с проделанной работой **выплачивается после завершения работы** или по истечении соответствующего периода времени, но не реже одного раза в месяц.

- Если день выплаты оплаты труда совпадает с днем еженедельного отдыха или праздничным днем, оплата труда **выплачивается перед** соответствующим днем.
- Оплата за время отпуска и оплата труда за проработанное перед отпуском время выплачивается не позднее чем за один день до отпуска или **по письменному требованию работника могут быть выплачены в другой срок, но не позднее чем в день, следующий после выплаты оплаты труда.**
- плата труда и связанные с нею обязательные взносы государственного социального страхования являются **платежами первой очереди,** производимыми работодателем.

Способ выплаты оплаты труда

- **Оплата начисляется и выплачивается наличными деньгами.**
- **Работодатель имеет право выплачивать оплату труда безналичными деньгами по перечислению только в том случае, если работник и работодатель определенно договорились об этом.**

Расчет оплаты труда

- При выплате оплаты труда работодатель выдает подготовленный в письменной форме расчет оплаты труда.
- Указывается:
- Оплата труда, удержанные налоги, взносы соц. страхования, проработанные часы, (сверхурочные, ночное время, праздничные дни)
- По требованию работника работодатель обязан разъяснить этот расчет.

Выплата оплаты труда в случае ненадлежащего выполнения обязательства работника

- При договоренности о повременной заработной плате в случае ненадлежащего выполнения обязательства работника работодатель обязан выплатить оплату труда **в соответствии с фактически проработанным рабочим временем.**
- **Возмещение убытков**, возникших у работодателя вследствие ненадлежащего выполнения обязательства работника, работодатель может удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда **а именно**

- Работодатель **имеет право удержать** из выплачиваемой работнику оплаты труда возмещение тех убытков, которые возникли у него в результате противоправного, содержащего вину действия работника.
- Для осуществления такого удержания **необходимо письменное согласие работника.**
- Если работник оспаривает основание или размер требования о возмещении возникших у работодателя убытков, работодатель может предъявить соответствующий **иск в суд в течение двух лет со дня причинения убытков.**

Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска

- Работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за период, когда работник находится в **ежегодном оплачиваемом отпуске** или **дополнительном отпуске**.

Возмещение в случаях невыполнения работником работы по уважительным причинам

- **Работодатель обязан выплатить возмещение, если работник не выполняет работу по уважительным причинам, особенно в случаях, когда работник:**
- **на основании соответствующего распоряжения работодателя проходит проверку здоровья в медицинском учреждении;**
- **предварительно известив об этом работодателя, сдает кровь или компоненты крови в медицинском учреждении;**

- на основании соответствующего распоряжения работодателя в рамках рабочего времени **участвует в профессиональном обучении или повышении квалификации;**
- не более двух рабочих дней не выполняет работу **в связи со смертью супруга, родителей, ребенка или другого близкого члена семьи;**

- не более **одного рабочего дня** не выполняет работу в связи с **переездом на другое место жительства** в том же населенном пункте по инициативе работодателя или - **не более двух рабочих дней** - в связи с переселением на другое место жительства в другом населенном пункте;
- на основании **вызова является в учреждение дознания, прокуратуру или суд;**

- участвует в устранении таких вызванных **непреодолимой силой**, случайным происшествием или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые представляют угрозу или могут представлять угрозу для общественной безопасности или порядка;
- не выполняет работу в праздничный день, который выпадает на установленный для работника рабочий день;

- Обязательство работника считается выполненным и работодатель **обязан выплатить** установленное возмещение также в том случае, если **работодатель не осуществляет занятость работника** или же не осуществляет необходимые для принятия исполнения обязательства работника действия (простой).
- За **простой, возникший по вине работника**, он это возмещение не получает.

- Если работнику установлена **повременная заработная плата**, ему выплачивается установленная оплата труда.
- Если работнику установлена **аккордная заработная плата**, ему выплачивается **средний заработок**.

- Все положения **не распространяются** на случаи невыполнения работником работы вследствие **временной нетрудоспособности**.

Исчисление среднего заработка

- Во всех случаях, когда работнику должен быть выплачен средний заработок, он исчисляется за последние шесть календарных месяцев из заработной платы, из доплат, установленных нормативными актами, коллективным трудовым договором или трудовым договором, а также из премий.

- Если в течение **последних шести** или более месяцев работник **не работал** и ему не выплачивалась оплата труда, средний заработок исчисляется из оплаты труда за работу в течение **шести календарных месяцев до начала периода оправданного отсутствия**.
- Если работник до начала периода оправданного отсутствия проработал **менее шести месяцев**, средний заработок **исчисляется из оплаты труда за период, в который работник работал**.
- Если исчисленный **среднемесячный заработок** за работу в пределах нормального рабочего времени **составляет менее** действующей минимальной месячной заработной платы, **среднемесячный заработок выплачивается в размере действующей минимальной месячной заработной платы**.

Статья 75

- Среднемесячный заработок исчисляется путем умножения среднедневного заработка на среднемесячное количество рабочих дней за последние шесть календарных месяцев (путем сложения рабочих дней за последние шесть календарных месяцев и деления этой общей суммы на шесть).

Статья 75

- Среднедневной заработок исчисляется путем деления общей суммы оплаты труда за последние шесть календарных месяцев на количество проработанных дней в этом периоде.
- Если для работника установлено **суммированное время работы**, среднедневной заработок исчисляется путем умножения среднечасового заработка на среднее количество проработанных часов за рабочий день, которое исчисляется путем деления количества проработанных часов в течение последних шести месяцев на количество календарных рабочих дней (за исключением оправданного отсутствия) в течение последних шести месяцев.
- В количество проработанных дней не входят дни временной нетрудоспособности

Статья 75

- **Среднечасовой заработок** исчисляется путем деления общей суммы оплаты труда за последние шесть календарных месяцев на количество проработанных в этот период часов.
- Если занятость работника осуществлялась **менее шести месяцев**, среднечасовой или среднечасовой заработок исчисляется из оплаты труда за проработанные дни или часы путем деления ее общей суммы соответственно на количество проработанных в этот период дней или часов.
- Это положение применяется также в том случае, если занятость работника осуществлялась менее шести месяцев после оправданного отсутствия продолжительностью по меньшей мере в 12 месяцев.

Статья 75

- Сумма выплачиваемого среднего заработка исчисляется путем умножения среднедневного (среднечасового, среднемесячного) заработка на количество тех дней (часов, месяцев), за которые работнику выплачивается средний заработок.
- Сумма оплаты, выплачиваемой за время ежегодного оплачиваемого отпуска или доп. отпуска, исчисляется путем умножения среднедневного или среднечасового заработка на количество рабочих дней или часов во время отпуска.