



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Закон ЛР от 06.07.2001
(ред. от 19.06.2019)
"Закон о труде"
(с изм., вступившими в силу с 01.09.2019)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 05.11.2019

Саэим принял и Президент страны
провозглашает следующий закон:

ЗАКОН О ТРУДЕ

Список изменяющих документов
(в ред. законов ЛР от:
20.12.2002; 11.02.2004; 07.05.2004; 02.11.2005;
11.10.2006; 24.06.2009; 21.12.2009; 24.03.2010;
20.04.2011; 06.07.2011; 11.07.2012; 12.11.2014;
26.05.2016; 02.08.2017; 14.11.2018; 14.11.2018;
21.03.2019; 17.04.2019; 19.06.2019,
с изм., вступающими в силу с 01.09.2019)

Часть А Общие положения

Глава 1 Система трудового права и его основные принципы

Статья 1. Правовое регулирование трудовых правовых отношений (LV)

Трудовые правовые отношения регулируются Конституцией (Сатверсме) Латвийской Республики, обязательными для Латвии нормами международного права, данным законом и другими нормативными актами, а также коллективным трудовым договором и правилами трудового распорядка.

Статья 2. Сила регулирующих трудовые правовые отношения законов по отношению к лицам (LV)

(1) Данный закон и другие нормативные акты, регулирующие трудовые правовые отношения, обязательны для всех работодателей независимо от их правового статуса и для работников, если правовые взаимные отношения между работодателем и работником основаны на трудовом договоре.

(2) К тем работникам государственных структур и структур самоуправлений, для которых вознаграждение и другие связанные с ним вопросы регулируются Законом о вознаграждении должностных лиц и работников структур государства и самоуправлений, не применяются соответствующие нормы настоящего закона.
(часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 21.12.2009)

Статья 3. Работник (LV)

Работником является физическое лицо, которое на основании трудового договора выполняет за обусловленную договором плату определенную работу под руководством работодателя.

Статья 4. Работодатель (LV)

(1) Работодателем является физическое или юридическое лицо или же правоспособное персональное общество, которое на основании трудового договора принимает на работу по меньшей мере одного работника.

(2) Если трудовой договор с работником заключает оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо, чтобы направить на определенное время работника на осуществление работ в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, работодателем считается оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо.
(часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

Статья 5. Предприятие (LV)

Предприятием в толковании данного закона является любая организационная единица, в которой работодатель осуществляет занятость своих работников.

Статья 6. Недействительность правил, ухудшающих правовое положение работника (LV)

(1) Не имеют силы правила трудового коллективного договора, правила трудового распорядка, а также положения трудового договора и распоряжений работодателя, которые по сравнению с нормативными актами ухудшают правовое положение работника.

(2) Не имеют силы положения трудового договора, которые вопреки трудовому коллективному договору ухудшают правовое положение работника.

Статья 7. Принцип равноправия (LV)

(1) Каждый имеет равные права на работу, справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, а также на справедливую оплату труда.

(2) Предусмотренные частью первой данной статьи права, обеспечиваются без какой-либо прямой или косвенной дискриминации - независимо от расы, цвета кожи, пола, возраста, инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации или других обстоятельств.

(часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(3) Для содействия введению принципа равноправия в отношении инвалидов работодатель обязан осуществлять мероприятия, которые в соответствии с условиями необходимы для приспособления рабочей среды, содействия возможностям инвалидов учреждать трудовые правоотношения, выполнять рабочие обязанности, получать повышение в должности или направление на профессиональное обучение или на повышение квалификации, насколько такие мероприятия не налагают на работодателя несоразмерную нагрузку.

(часть 3 введена законом от [07.05.2004](#); частично изменена законами ЛР от [11.10.2006](#); [02.08.2017](#))

(4) Оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо как работодатель обязан работнику, который на определенное время направлен на осуществление работ на предприятии получателя услуги по обеспечению рабочей силой, обеспечить такие же условия труда и применение таких же условий трудоустройства, которые обеспечиваются и применяются к работнику, если трудовые правовые отношения между работником и получателем услуг по обеспечению рабочей силой были бы обеспечены непосредственно и работник осуществлял бы ту же работу.

(часть 4 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(5) Упомянутые в части четвертой данной статьи условия труда и правила трудоустройства относятся на время работы и отдыха, оплату труда, на беременных, женщин в послеродовом периоде до одного года, к женщинам, кормящим ребенка грудью, на установленную защиту детей и подростков, а также на принцип равноправия и принцип запрета различного отношения.

(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

Статья 8. Право на объединение в организации (LV)

(1) Работники, а также работодатели имеют право свободно, без какой-либо прямой или косвенной дискриминации в связи с каким-либо из упомянутых в [части второй статьи 7](#) настоящего закона обстоятельств объединяться в организации и вступать в них для защиты своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов и использования предоставляемых этими организациями возможностей.

(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Принадлежность работника к упомянутым в части первой данной статьи организациям или желание работника вступить в них не может быть основанием для отказа заключить трудовой договор, для расторжения трудового договора или иного ущемления прав работника.

Статья 9. Запрет на создание неблагоприятных последствий (LV)

(1) Запрещается наказывать работника или иначе прямо или косвенно создавать неблагоприятные для него последствия потому, что работник в рамках трудовых правовых отношений в допустимом виде использует свои права, также и тогда, если он информирует компетентные учреждения или должностных лиц о подозрениях в совершении преступного деяния или об административном нарушении на рабочем месте;

(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006.

(2) Если в случае спора работник указывает на обстоятельства, которые могли бы послужить основанием для созданных работодателем неблагоприятных последствий, работодатель обязан доказать, что работник не является наказанным и в его отношении не имеется прямо или косвенно созданных неблагоприятных последствий по той причине, что работник в рамках трудовых правовых отношений в допустимой форме использует свои права.
(часть 2 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Глава 2

Общие правила представительства работников

Статья 10. Представительство работников (LV)

(1) Защиту своих социальных, экономических и профессиональных прав и интересов работники осуществляют непосредственно или через представителей работников. В толковании данного закона представителями работников являются:

1) профессиональный союз работников, от имени которого действуют уполномоченные его уставом институция или должностное лицо;

2) полномочные представители работников, избранные в соответствии с частью второй данной статьи.

(2) Полномочных представителей работников можно избирать, если на предприятии заняты пять или более работников. Полномочные представители работников с полномочиями на определенный срок избираются простым большинством голосов присутствующих на собрании, в котором участвует по меньшей мере половина работников, занятых на предприятии соответствующего работодателя. Ход собрания протоколируется, и принятые решения заносятся в протокол. Полномочные представители работников выражают единое мнение в отношении работодателя.

(3) Если имеется несколько профессиональных союзов работников, то для ведения общих переговоров с работодателем они уполномочивают своих представителей пропорционально численности членов каждого из профессиональных союзов, но не менее чем по одному представителю от каждого. Если для ведения переговоров с работодателем выдвинуты представители нескольких профессиональных союзов, они выражают единое мнение.

(4) Если имеется один профессиональный союз работников или несколько таких профессиональных союзов и полномочные представители работников, то для ведения общих переговоров с работодателем они уполномочивают своих представителей пропорционально численности представляемых работников, но не менее чем по одному представителю от каждого. Если для ведения переговоров с работодателем выдвинуты представители одного профессионального союза или нескольких таких профессиональных союзов и полномочные представители работников, они выражают единое мнение.

(5) Определяя численность работников, по достижении которой на предприятии можно избирать полномочных представителей работников или образовывать институции представительства работников, а

также при определении численности представляемых работников, учитываются также те работники, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок, а также работники, которые в рамках услуги по обеспечению рабочей силой определенное время осуществляют работу на предприятии.
(часть 5 в ред. [Закона](#) ЛР от 06.07.2011)

Статья 11. Права и обязанности представителей работников (LV)
(текст статьи в ред. [Закона](#) ЛР от 02.11.2005)

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

1) требовать и получать от работодателя информацию о нынешнем экономическом и социальном состоянии предприятия и возможных их изменениях, а также соответствующую информацию о трудоустройстве направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом работника на предприятии;

(пункт 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 06.07.2011)

2) своевременно получать информацию и консультироваться с работодателем до того, как он примет такие решения, которые могут затронуть интересы работников, особенно решения, которые могут существенно повлиять на оплату труда, условия труда и занятость на предприятии;

3) участвовать в определении и улучшении условий оплаты труда, организации среды труда, условий труда и рабочего времени, а также в охране здоровья и безопасности работников;

4) входить на территорию предприятия, а также иметь доступ к рабочим местам;

5) устраивать собрания работников на территории и в помещениях предприятия;

6) осуществлять надзор за соблюдением в трудовых правовых отношениях нормативных актов, трудового коллективного договора и правил трудового распорядка.

(2) Информированием в толковании данного закона является процесс, при котором работодатель передает информацию представителям работников, позволяя им ознакомиться с соответствующим вопросом и изучить его. Информация представителям работников представляется своевременно, а также в должном виде и объеме.

(3) Консультированием в толковании данного закона является обмен мнениями и диалог между представителями работников и работодателем с целью достижения соглашения. Консультирование осуществляется на соответствующем уровне, своевременно, а также в должном виде и объеме, чтобы представители работников смогли получить обоснованные ответы.

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

(5) Представители работников и эксперты, оказывающие помощь представителям работников, обязаны не разглашать попавшую в их распоряжение информацию, являющуюся коммерческой тайной работодателя. Работодатель обязан письменно указать, какая информация считается коммерческой тайной. Обязанность не разглашать информацию распространяется на работников и экспертов, оказывающих помощь представителям работников, также после окончания их деятельности.

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

Глава 3
Международное трудовое право

Статья 12. Международные договоры (LV)

Если международным договором, утвержденным Сaeймом, предусмотрены положения, отличающиеся от положений данного закона, то применяются положения международного договора.

Статья 13. Законы, применяемые к трудовому договору и трудовым правовым отношениям (LV)

(1) Работник и работодатель могут договориться о законе, применяемом к трудовому договору и трудовым правовым отношениям. Этот выбор не может лишать работника или ограничивать защиту работника, предусмотренную приказывающими или запрещающими нормами закона той страны, закон которой применялся бы соответственно частям второй, третьей, четвертой или пятой данной статьи.

(2) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон, к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон Латвии, насколько в частях третьей и четвертой данного закона не установлено иное.

(3) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и в соответствии с трудовым договором свою работу работник обычно выполняет в другом государстве, то к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон этой другого государства.

(4) Если работник и работодатель не выбрали применяемый закон и в соответствии с трудовым договором свою работу работник не выполняет в одном и том же государстве, то к трудовому договору и трудовым правовым отношениям применяется закон государства, где находится предприятие, на котором работник принят на работу.

(5) Положения частей третьей и четвертой данной статьи не применяются, если из обстоятельств дела следует, что трудовой договор или трудовые правовые отношения теснее связаны с другим государством. В этом случае применяется закон этого другого государства.

(6) Законом в толковании данного закона является любая правовая норма.

Статья 14. Направление работника (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 26.05.2016)

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

1) работодатель на основании договора, который он заключил 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 получателю услуги по обеспечению рабочей силой, в пользу и под руководством которого будет выполняться работа, если его предприятие находится в другом государстве или же он осуществляет свою деятельность в другом государстве.

(2) Направленным работником в толковании данного закона является работник, который определенное время выполняет работу в другом государстве, а не в государстве, в котором он обычно выполняет работу.

(3) Положения данного закона о направлении работника не относятся к экипажам судов предприятий торгового флота.

Статья 14.1 Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы в Латвию (LV)

(введена [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

(1) Если работодатель направляет работника на выполнение работы в Латвию, то независимо от закона, применяемого к трудовому договору и трудовым правовым отношениям, этому направленному работнику обеспечиваются условия труда и правила 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, особенно при посредничестве оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица;
- 5) безопасность, охрану здоровья и гигиену на работе;
- 6) мероприятия по защите лиц, которые 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 другого вида дискриминацию.

(2) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвию, обязан перед направлением работника письменно на государственном языке информировать Государственную трудовую инспекцию об этом направленном работнике, указав:

- 1) имя, фамилию и адрес работодателя - физического лица или название (фирму), регистрационный номер и адрес юридического лица, а также другую контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты);
- 2) имя и фамилию работника;
- 3) предполагаемую продолжительность направления, а также время начала и окончания работы;
- 4) место выполнения работы (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено в каком-то определенном месте работы, указывается, что работника можно занять в различных местах);
- 5) упомянутых в частях третьей и четвертой данной статьи представителей работодателя, указав имя, фамилию, а также контактную информацию;
- 6) лицо, в пользу которого будет выполняться работа (получателя услуги), а также вид услуги, являющейся основанием для направления работника;
- 7) свидетельство того, что направленный работник, являющийся гражданином третьего государства, законно работает у работодателя в государстве-участнике Европейского Союза, государстве Европейской Экономической зоны или в Швейцарской Конфедерации.

(3) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвию, обязан назначить в Латвии своего представителя, который уполномочен представлять работодателя в государственных учреждениях Латвии и суде.

(4) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвию, обязан, если необходимо, назначить своего представителя, к которому стороны коллективного трудового договора могут обращаться с целью начать переговоры о заключении коллективного договора в соответствии с положениями данного закона. Этим лицом может быть не то же самое лицо, которое упомянуто в части третьей данной статьи, и оно может не находиться в Латвии, однако оно должно быть доступным по понятному и обоснованному запросу.

(5) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвию, во время направления работника обязан обеспечить хранение заключенного трудового договора, расчетов по оплате труда, документов учета рабочего времени и удостоверяющих выплату заработной платы документов у упомянутого в части третьей данной статьи лица и предъявление надзорно-контрольным институциям, а также, если необходимо, их перевод на государственный язык.

(6) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в Латвию, обязан в течение двух лет после окончания периода направления работника обеспечить предъявление упомянутых в части пятой данной статьи документов надзорно-контрольным институциям.

(7) Положения части первой данной статьи распространяются также на граждан третьих государств, которые заняты в Латвии в связи с переводом в рамках предприятия.

Статья 14.2 Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы за пределами Латвии (LV)

(введен [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

(1) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в другое государство-участник Европейского Союза, государство Европейской Экономической зоны или в Швейцарскую Конфедерацию, независимо от закона, применяемого к трудовому договору и трудовым правовым отношениям, обязан обеспечить этому направленному работнику выполнение условий занятости, также в отношении минимальной ставки заработной платы, и условия труда в соответствии с [частью первой статьи 14.1](#) данного закона согласно нормативным актам соответствующего государства или коллективным трудовым договорам, которые признаны общеобязательными. Понятие минимальной ставки заработной платы устанавливается в соответствии с правовыми актами или коллективными трудовыми договорами, признанными общеобязательными, того государства, в которое работник направлен на выполнение работы.

(2) Работодатель, направляющий работника на выполнение работы в другое государство-участник Европейского Союза, государство Европейской Экономической зоны или в Швейцарскую Конфедерацию, обязан выполнять административные требования и подчиняться требованиям надзорно-контрольных институций того государства, в которое работник направляется.

(3) При направлении работника на выполнение работы в другое государство-участник Европейского Союза, государство Европейской Экономической зоны или в Швейцарскую Конфедерацию, соответственно применяются правила о командировках, в том числе о возмещении командировочных расходов. Суточные по командировке, связанной 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.

Глава 4 Сроки

Статья 15. Установление сроков (LV)

Предусмотренные данным законом сроки устанавливаются как календарная дата или период времени, который исчисляется в годах, месяцах или днях. Срок можно установить также, указав событие, которое обязательно должно наступить.

Статья 16. Исчисление сроков (LV)

(1) Срок начинается с даты или со дня наступления того события, которым определяется начало этого срока.

(2) Срок, исчисляемый в годах, заканчивается в соответствующий месяц и день последнего года срока.

(3) Срок, исчисляемый в месяцах, заканчивается в соответствующий день последнего месяца срока. Если отсчитываемый в месяцах срок заканчивается в том месяце, в котором соответствующей даты нет, то срок заканчивается в последний день этого месяца.

(4) Срок, исчисляемый в неделях, заканчивается в соответствующий день последней недели срока.

(5) Если срок заканчивается в еженедельный день отдыха или праздничный день, то последним днем срока считается следующий рабочий день.

(6) Срок, установленный до конкретной даты, заканчивается в день с этой датой.

(7) Если срок установлен для выполнения какого-либо действия, то это действие можно выполнить в последний день срока до 24 часов. Если это действие должно быть выполнено на предприятии, то срок истекает в тот час, когда на предприятии заканчивается установленное рабочее время.

(8) Все письменные заявления или сообщения, поданные в учреждение связи в последний день срока до 24 часов, считаются поданными в срок.

Часть В **Коллективный трудовой договор**

Глава 5 **Общие положения коллективного трудового договора**

Статья 17. Содержание и форма коллективного трудового договора (LV)

(1) Стороны коллективного трудового договора договариваются о положениях, регулирующих содержание трудовых правовых отношений, особенно оплату труда и организацию охраны труда, установление и прекращение трудовых правовых отношений, повышение квалификации работников, а также вопросы трудового распорядка, социальной защиты работников и другие связанные с трудовыми правовыми отношениями вопросы, и определяют взаимные права и обязанности сторон.

(2) Без особой договоренности стороны трудового коллективного договора:

1) во время действия коллективного трудового договора воздерживаются от мероприятий, направленных на изменение в одностороннем порядке положений договора, если нормативными актами или трудовым коллективным договором не установлено иное;

2) заботятся о том, чтобы положения коллективного трудового договора выполнялись как работодателем, так и работниками.

(3) Коллективный трудовой договор заключается в письменной форме.

Статья 18. Стороны коллективного трудового договора (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 02.08.2017)

(1) Коллективный трудовой договор на предприятии заключают работодатель и профессиональный союз работников или полномочные представители работников, если работники не объединились в профессиональный союз.

(2) Коллективный трудовой договор в отрасли или на территории (далее также - генеральное соглашение) заключают работодатель, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей с объединением профессиональных союзов, которое объединяет наибольшее количество работающих в государстве, или профессиональным союзом, входящим в объединение, которое объединяет наибольшее количество работающих в государстве, если у сторон генерального соглашения

имеется соответствующее полномочие или если право заключать генеральное соглашение предусмотрено уставом этих объединений (союзов). Работодатель, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей, если оно имеет соответствующее полномочие или право присоединяться к уже существующему коллективному трудовому договору в отрасли или на территории предусмотрено уставом организации или объединения организаций, может присоединяться к уже заключенному коллективному трудовому договору в отрасли или на территории.

(3) Заключенное организацией работодателей или объединением организаций работодателей генеральное соглашение является обязательным для членов этой организации или объединения организаций. Это условие распространяется также на членов организации работодателей или объединения организаций работодателей, если соответствующая организация работодателей или объединение организаций работодателей присоединилось к уже заключенному коллективному трудовому договору в отрасли или на территории. Выход члена организации работодателей или объединения организаций работодателей впоследствии из организации работодателей или объединения организаций работодателей не влияет на действие коллективного договора в отношении этого работодателя или члена организации работодателей.

(4) Если заключившие генеральное соглашение работодатели, группа работодателей, организация работодателей или объединение организаций работодателей, в том числе и работодатели, присоединившиеся к уже заключенному коллективному трудовому договору в отрасли или на территории, в какой-либо отрасли согласно данным Центрального статистического управления осуществляют занятость более 50 процентов работников или их товарооборот или объем услуг составляет более 50 процентов от товарооборота или объема услуг отрасли, то генеральное соглашение является обязательным для всех работодателей соответствующей отрасли и распространяется на всех работников, занятость которых осуществляется этими работодателями. В отношении упомянутых работодателей и работников генеральное соглашение вступает в силу не раньше, чем в течение трех месяцев со дня, когда оно опубликовано в официальном издании "Латвияс Вестнесис" и в нем не установлен другой - более поздний срок вступления в силу. Генеральное соглашение в официальном издании "Латвияс Вестнесис" публикуется на основании совместной заявки сторон.

Глава 6

Действие коллективного трудового договора

Статья 19. Действие коллективного трудового договора во времени (LV)

(1) Коллективный трудовой договор заключается на определенный срок или на время выполнения определенной работы. Коллективный трудовой договор вступает в силу в день его заключения, если в этом коллективном трудовом договоре не установлен иной срок вступления в силу. Если в коллективном трудовом договоре не указан срок действия договора, то считается, что этот коллективный трудовой договор заключен сроком на один год.

(2) Досрочно коллективный трудовой договор может быть расторгнут на основании:

1) соглашения сторон;

2) отказа одной стороны от договора, если такое право обусловлено в коллективном трудовом договоре.

(3) После прекращения коллективного трудового договора его положения, за исключением обязанности, установленной в [пункте 1](#) части второй статьи 17 данного закона, действуют до момента вступления в силу нового коллективного трудового договора, если стороны не установили иное.

Статья 20. Действие коллективного трудового договора в отношении лиц (LV)

(1) Коллективный трудовой договор является обязательным для сторон, и его положения распространяются на всех работников, занятых у соответствующего работодателя или на соответствующем

его предприятию, если коллективным трудовым договором не установлено иное. То, когда были установлены трудовые правовые отношения с работником - до или после вступления в силу коллективного трудового договора, - значения не имеет.

(2) В трудовом договоре работник и работодатель могут отступить от положений коллективного трудового договора лишь в том случае, если соответствующие положения трудового договора являются для работника более благоприятными.

Глава 7 **Порядок заключения и изменения** **коллективного трудового договора**

Статья 21. Порядок заключения коллективного трудового договора (LV)

(1) Коллективный трудовой договор заключается по предложению представителей работников, работодателя или организации, упомянутые в [статье 18](#) данного закона, или же их объединения (союзы). Работодатель, организация работодателей или объединение организаций работодателей не имеют права отказаться от переговоров о заключении коллективного договора (генерального соглашения). (часть 1 частично изменена [законом](#) от 20.12.2002)

(2) Письменный ответ на предложение заключить коллективный трудовой договор дается в течение 10 дней со дня получения предложения.

(3) Для заключения коллективного трудового договора стороны организуют переговоры, договариваясь о порядке разработки и обсуждения проекта коллективного трудового договора. На переговоры стороны могут приглашать специалистов, формировать рабочие группы, включая в них равное количество представителей обеих сторон, а также самостоятельно разрабатывать проект коллективного трудового договора.

(4) Работодатель по требованию работников обязан предоставить им информацию, необходимую для заключения коллективного трудового договора.

(5) Если в ходе переговоров из-за возражений одной из сторон не достигнута договоренность о порядке разработки и обсуждения коллективного трудового договора или о содержании коллективного трудового договора, то не позднее чем в течении 10 дней возражающая сторона должна дать письменный ответ на предложения второй стороны. Если получен проект коллективного трудового договора в целом, то письменный ответ дается не позднее чем в течение одного месяца, и в нем сторона указывает свои возражения и предложения к этому проекту.

(6) Каждый работник имеет право в письменном виде подать сторонам коллективного трудового договора свои предложения к проекту коллективного трудового договора.

Статья 22. Утверждение коллективного трудового договора (LV)

(1) Для действительности заключенного на предприятии коллективного трудового договора необходимо его обсуждение на общем собрании (конференции) работников, за исключением тех коллективных трудовых договоров, которые заключены работодателем и профессиональным союзом работников, представляющим по меньшей мере 50 процентов работников предприятия. (часть 1 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Коллективный трудовой договор утверждается простым большинством голосов присутствующих на общем собрании работников, в котором участвует по меньшей мере половина работников соответствующего предприятия.

(3) Если общее собрание работников созвать невозможно из-за большой численности работников предприятия или особенностей организации труда, то коллективный трудовой договор утверждается

простым большинством голосов присутствующих на конференции представителей работников, в которой участвует по меньшей мере половина представителей работников.

(4) Для действительности генерального соглашения его утверждение не требуется.

Статья 23. Изменение положений коллективного трудового договора (LV)

Во время действия коллективного трудового договора стороны могут внести в него изменения в установленном коллективными трудовым договором порядке. Если такой порядок не установлен, то изменения вносятся в порядке, предусмотренном [статьей 21](#) данного закона.

Статья 24. Ознакомление с коллективным трудовым договором (LV)

(1) Работодатель обязан ознакомить работников с коллективным трудовым договором не позднее чем в течение месяца после утверждения коллективного трудового договора или изменения его положений.

(2) Работодатель обязан заботиться о том, чтобы текст коллективного трудового договора был доступен каждому работнику.

Глава 8 Разрешение споров

Статья 25. Разрешение споров согласительной комиссией (LV)

(1) Споры о правах и интересах, вытекающие из отношений коллективного трудового договора, или связанные с ним, рассматриваются согласительной комиссией. Комиссия формируется сторонами коллективного трудового договора, каждая из них направляет в комиссию равное количество своих представителей.

(2) В случае возникновения спора стороны коллективного трудового договора составляют протокол о разногласиях и не позднее чем в течение трех дней подают его согласительной комиссии. Этот протокол согласительная комиссия рассматривает в течение семи дней.

(3) Согласительная комиссия решение принимает путем достижения соглашения. Решение является обязательным для обеих сторон коллективного трудового договора, и оно имеет силу коллективного трудового договора.

Статья 26. Разрешение правовых споров (LV)

(1) Если в согласительной комиссии не достигнута договоренность по правовому спору, то спор разрешается в суде или третейском суде.

(2) Передаче в суд подлежит любой возникший между сторонами коллективного трудового договора правовой спор о:

- 1) требованиях, вытекающих из коллективного трудового договора;
- 2) применении положений коллективного трудового договора;
- 3) действительности или недействительности положений коллективного трудового договора.

(3) Стороны коллективного трудового договора могут достигнуть договоренности о передаче на рассмотрение третейским судом любого правового спора - как такого, который уже возник, так и такого, который может возникнуть между сторонами коллективного трудового договора. Договор о передаче спора на рассмотрение в третейский суд заключается в письменной форме. Такой договор в виде отдельных положений (клаузула о третейском суде) может быть включен в коллективный трудовой договор.

Статья 27. Разрешение споров об интересах (LV)

Если в согласительной комиссии не достигнута договоренность по спору об интересах, то спор рассматривается в порядке, установленном коллективным трудовым договором.

Часть С Трудовой договор

Глава 9 Общие положения трудового договора

Статья 28. Трудовые правовые отношения и трудовой договор (LV)

(1) Работодатель и работник свои правовые взаимоотношения устанавливают, заключая трудовой договор.

(2) Трудовым договором работник обязуется выполнять определенную работу, подчиняться определенной трудовому распорядку и распоряжениям работодателя, а работодатель - платить обусловленную оплату труда и обеспечивать справедливые, безопасные и не вредные для здоровья условия труда.

(3) К трудовому договору применяются положения Гражданского закона, постольку, поскольку данным законом и другими нормативными актами, регулирующими трудовые правовые отношения, не установлено иное.

(4) Если работник в рамках оказания услуги по обеспечению рабочей силой направлен на выполнение работы в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, получатель услуги по обеспечению рабочей силой обязан во время направления обеспечить работнику безопасные и безвредные для здоровья условия работы в соответствии с требованиями регламентирующих защиту труда нормативных актов, кроме обязательных проверок здоровья.
(часть 4 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(5) Работник оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица во время направления несет ответственность перед получателем услуги по обеспечению рабочей силой за причиненные ему убытки в соответствии с положениями данного закона по возмещению причиненных работником убытков.
(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(6) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой во время направления несет ответственность перед работником оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица за причиненные ему убытки в соответствии с положениями данного закона по возмещению нанесенных работодателем убытков.
(часть 6 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

Статья 29. Запрет различного отношения (LV)

(1) При установлении трудовых правовых отношений, а также в период их существования, особенно при повышении работников в должности, установлении условий труда, оплаты труда или профессионального обучения или повышения квалификации и при расторжении трудового договора запрещается различное отношение в зависимости от пола работника.
(часть 1 частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(2) Различное отношение в зависимости от пола работника допускается лишь в том случае, если принадлежность к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой для выполнения соответствующего рода занятий, соразмерной с достигаемой в ее результате правовой целью.
(часть 2 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(3) Если в случае спора работник укажет на обстоятельства, которые могли бы быть основанием для его непосредственной или косвенной дискриминации в зависимости от пола, то работодатель обязан доказать, что в основе различного отношения лежат объективные обстоятельства, не связанные с полом работника, или то, что принадлежность работника к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой для выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия.

(3.1) Если в спорном случае работник указывает на обстоятельства, которые могли бы быть основанием для его прямой или косвенной дискриминации на основании языка, работодатель обязан доказать, что в основе различного отношения лежат объективные обстоятельства, не связанные с владением работником языком, или же то, что владение определенным языком является объективной и обоснованной предпосылкой для выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия.
(часть 3.1 введена [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

(4) Дискриминацией в понимании настоящего Закона считается также ущемление лица и указание на его дискриминацию.
(часть 4 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(5) Прямая дискриминация существует, если в сопоставимой ситуации отношение к лицу в связи с его принадлежностью к определенному полу является, являлось или может являться менее благоприятным, чем в отношении другого лица. Менее благоприятное отношение из-за предоставления отпуска по беременности, или родам, или отпуска отцу ребенка считается прямой дискриминацией в зависимости от пола лица.
(часть 5 в ред. [Закона](#) ЛР от 07.05.2004; частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(6) Косвенная дискриминация существует, если кажущееся нейтральным условие, критерий или практика создает или может создать неблагоприятные последствия для лиц одного пола, за исключением случая, когда это условие, критерий или практика являются объективно обоснованными правовой целью, выбранные для достижения которой средства являются соразмерными.
(часть 6 в ред. [закона](#) от 07.05.2004; частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(7) Ущемлением лица в понимании настоящего Закона является подчинение лица такому с точки зрения этого лица нежелательному действию, которое связано с его принадлежностью к определенному полу, в том числе - действию сексуального характера, если целью или результатом такого действия является унижение достоинства лица и создание запугивающей, враждебной, унижающей, способствующей деградации или ущемлению среды.
(часть 7 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(8) Если нарушается запрет на различное отношение и запрет на создание неблагоприятных последствий, работник в дополнение к другим установленным настоящим Законом правам имеет право требовать возмещения ущерба и возмещения за моральный вред. В спорном случае размер возмещения за моральный вред определяется судом по своему усмотрению.
(часть 8 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(9) Положения настоящей статьи, а также [части первой](#) статьи 32, статей [34](#), [48](#), [60](#) и [95](#) настоящего Закона, насколько они не противоречат сути соответствующего права, распространяются также на запрет на различное отношение в зависимости от расы, цвета кожи, возраста, инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации работника или других обстоятельств.
(часть 9 введена [законом](#) от 07.05.2004; частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(10) Различное отношение в религиозной организации в зависимости от религиозной убежденности допускается в случае, если определенного вида религиозная убежденность является объективной и обоснованной предпосылкой осуществления соответствующей работы или соответствующего занятия, принимая во внимание этническую принадлежность организации.
(часть 10 введена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

Статья 30. Разрешение индивидуальных правовых споров (LV)

Индивидуальные правовые споры между работодателем и работником, не разрешенные на предприятии, разрешаются судом.

Статья 31. Срок давности (LV)

(1) Срок давности всех требований, вытекающих из трудовых правовых отношений, составляет два года, если законом не установлен меньший срок давности.

(2) Если работодатель был обязан выдать работнику письменный расчет, то срок давности, установленный в части первой данной статьи, начинается со дня выдачи расчета. Если работодатель расчет не выдает, то срок давности соответствующего требования составляет три года со дня, когда расчет должен был быть выдан.

Раздел первый Учреждение трудовых правовых отношений

Глава 10 Объявление о работе и подготовка трудового договора

Статья 32. Объявление о работе (LV)

(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 определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятия.

(2) В объявлении о работе запрещается указывать ограничение возраста, за исключением случая, когда согласно закона лицам соответствующего возраста не разрешается выполнять определенную работу.

(2.1) В объявлении о работе запрещается указывать владение конкретным иностранным языком, за исключением случая, когда это обоснованно необходимо для выполнения трудовых обязанностей.
(часть 2.1 введена [Законом](#) ЛР от 11.07.2012)

(2.2) Если в спорном случае работник указывает на обстоятельства, которые могли бы быть основанием для его прямой или косвенной дискриминации на основании языка, работодатель обязан доказать, что в основе различного отношения лежат объективные обстоятельства, не связанные с владением работником языком, или же то, что владение определенным языком является объективной и обоснованной предпосылкой для выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия.
(часть 2.2 введена [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

(3) В объявлении о работе указывается:

1) имя и фамилия работодателя - физического лица - или название (фирма) и регистрационный номер юридического лица, или название (фирма) и регистрационный номер того предприятия по отбору персонала, которое по поручению работодателя оценивает пригодность претендентов и производит отбор;

2) брутто общей месячной или годовой суммы заработной платы на соответствующей должности или предусмотренную амплитуду оплаты по часовой тарифной ставке.
(часть 3 в ред. [Закона](#) ЛР от 14.11.2018)

Статья 33. Интервью при поступлении на работу (LV)

(1) Интервью при поступлении на работу - это подготовленный работодателем устный или письменный опрос претендента для оценки его пригодности.

(2) В интервью при поступлении на работу 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 имеют дискриминационный характер, в особенности вопросы касающиеся:

1) беременности;
(пункт 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

2) семейного положения;

3) предыдущей судимости, за исключением случая, когда это может иметь существенное значение для выполняемой работы;

4) религиозных убеждений или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;

5) принадлежности к какой-либо политической партии, профессиональному союзу работников или другой общественной организации;

6) национального или этнического происхождения.

(3) Работодатель обязан ознакомить претендента с действующим на предприятии коллективным трудовым договором и правилами трудового распорядка насколько это относится на осуществление предусмотренной работы, а также предоставить другую информацию, имеющую существенное значение для заключения трудового договора.
(часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

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

Статья 34. Нарушение запрета на различие отношение при учреждении трудовых правовых отношений (LV)

(в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(1) Если при учреждении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различие отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трех месяцев со дня получения отказа работодателя от учреждения с ним трудовых правовых отношений.
(часть 1 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

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

Статья 35. Документы, необходимые для подготовки трудового договора (LV)

(1) При подготовке трудового договора, претендент обязан:

1) предъявить удостоверяющий личность документ;
(пункт 1 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

2) представить другие документы в предусмотренных нормативными актами случаях.

(2) При подготовке трудового договора для выполнения работы, требующей особых знаний или умения, работодатель вправе потребовать, чтобы претендент предъявил документ, подтверждающий его образование или профессиональную подготовленность.

(3) При подготовке трудового договора работодатель обязан потребовать, чтобы иностранец предъявил визу или разрешение на пребывание, подтверждающие, что иностранцу предоставлено право на трудоустройство, кроме установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение права на трудоустройство у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не является

необходимым. Это правило не относится на граждан и лиц Европейского Союза, имеющим право свободного перемещения в Европейском Союзе в соответствии с пунктом 5 статьи 2 регулы Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 года N 562/2006, которым введен Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский кодекс о границах).
(часть 3 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011; частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Статья 36. Проверка здоровья (LV)

(1) Работодатель может потребовать, чтобы претендент прошел проверку здоровья, которая позволила бы убедиться в его пригодности для выполнения предусмотренной работы.

(2) В заключении о состоянии здоровья претендента врач указывает только пригодность или непригодность претендента к выполнению предусмотренной работы.

(3) Расходы, связанные с проверкой здоровья претендента, покрывает работодатель, за исключением случая, когда во время интервью при поступлении на работу претендент умышленно дал работодателю недостоверную информацию.

Статья 37. Запреты, ограничения и ответственность занятости (LV)

(название статьи в ред. [Закона](#) ЛР от 06.07.2011)

(1) Запрещается принимать на постоянную работу детей. Ребенком в толковании данного закона является лицо в возрасте до 15 лет или же лицо, которое до достижения возраста 18 лет продолжает получать основное образование.

(2) В исключительном случае дети в возрасте от 13 лет, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие, в свободное от учебы время могут быть заняты на легкой, не влекущей вреда для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка. Такая работа не должна препятствовать получению ребенком образования. Работы, на которые можно принимать детей в возрасте с 13 лет, определяет Кабинет министров. На ребенка с 15-летнего возраста, который продолжает получать основное образование, распространяются положения части четвертой данной статьи о трудоустройстве подростков.
(часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(3) В исключительных случаях, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие и получено разрешение Государственной инспекции по труду, ребенок в качестве исполнителя может быть занят в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, если такая занятость не вредит безопасности, здоровью, нравственности и развитию ребенка. Такая занятость не должна препятствовать получению ребенком образования. Порядок, в котором выдаются разрешения на занятость ребенка в качестве исполнителя в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, а также ограничения, подлежащие включению в разрешение и связанные с условиями труда и занятости, определяет Кабинет министров.

(4) Запрещается принимать подростков на работу в особых условиях, связанных с повышенным риском для их безопасности, здоровья, нравственности и развития. Подростком в толковании данного закона является лицо в возрасте от 15 до 18 лет, которое не считается ребенком в толковании части первой данной статьи. Работы, на которые запрещается принимать подростков, и исключения, когда их занятость на таких работах разрешается в связи с прохождением подростком профессионального обучения, определяет Кабинет министров.

(5) Перед заключением трудового договора работодатель обязан уведомить одного из родителей (опекуна) ребенка об оценке риска рабочей среды и мероприятиях по охране труда на соответствующем рабочем месте.

(6) Лиц моложе 18 лет принимают на работу только после предварительного медицинского осмотра, и до достижения ими возраста 18 лет такой обязательный медицинский осмотр следует проводить ежегодно.

(7) После получения заключения врача работодателю запрещается использовать труд беременных и

женщин, находящихся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, а, если женщина кормит ребенка грудью, - в течение всего периода кормления, если будет признано, что выполнение соответствующей работы создает угрозу безопасности и здоровью женщины или ее ребенка. 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 утверждаются заключением врача.

(часть 7 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(8) Иностранца разрешается трудоустроить только в том случае, если ему предоставлено право на трудоустройство, которое подтверждено соответствующей записью в выданной иностранцу визе или разрешении на пребывание, кроме установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение права на трудоустройство у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не является необходимым. 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 N 562/2006, которой вводится Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский Пограничный кодекс).

(часть 8 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(9) Запрещается трудоустроить лицо, которое не имеет права находится в Латвийской Республике.
(часть 9 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(10) Работодатель не является ответственным за трудоустройство такого лица, которое не имеет права находиться в Латвийской Республике, если работодатель выполнил упомянутые в части третьей статьи 35 и в части второй статьи 38 данного закона обязанности, кроме случая, когда работодатель знал, что предъявленный документ, подтверждающий право лица находиться в Латвийской Республике, является поддельным.

(часть 10 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(11) К административной ответственности за трудоустройство такого лица, которое не имеет права находиться в Латвийской Республике, призывается также лицо, которое работодателю в качестве субподрядчика непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, а также лицо, которое является исполнителем первичных договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик, если они о такой противоправной занятости знали, кроме случая, когда они осуществили необходимые мероприятия для устранения такой противоправной занятости.

(часть 11 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(12) Работодатель не допускает работника к оговоренной работе, если работник не способен выполнять оговоренную работу по состоянию здоровья и это подтверждено заключением врача. Работодатель обязан выплатить работнику установленное в [части третьей статьи 74](#) данного закона возмещение за время, в течение которого работник не допускается к работе.

(часть 12 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Статья 38. Сведения о претенденте и документы для поступления на работу (LV)

(1) Чтобы выбрать будущего работника, сведения, полученные соответственно [статьям 33, 35 и 36](#) данного закона, а также поданные претендентом документы для поступления на работу работодатель вправе передавать только тем лицам, которые на предприятии по поручению работодателя подготавливают решение о приеме на работу. Упомянутые сведения и документы можно делать известными третьим лицам только с согласия претендента.

(2) Работодатель обязан обеспечить сохранность упомянутых в [части третьей статьи 35](#) данного закона копий документов или соответствующей информации в течение всего времени занятости иностранца и их предъявление по запросу институций по надзору и контролю.

(часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

Глава 11

Заключение трудового договора

Статья 39. Соглашение между работником и работодателем (LV)

Трудовой договор считается заключенным с момента, когда работодатель и работник достигнут соглашения о подлежащей выполнению работе и оплате труда, а также о дальнейшем подчинении работника установленному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя.

Статья 40. Форма трудового договора (LV)

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

(2) В трудовом договоре указываются:

1) имя, фамилия, персональный код (для иностранца, у которого нет персонального кода, - дата рождения), место жительства работника, имя, фамилия (название), персональный код (для иностранца, у которого нет персонального кода, - дата рождения) или регистрационный номер и адрес работодателя; (пункт 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

2) дата установления трудовых правовых отношений;

3) предполагаемую продолжительность трудовых правовых отношений (если трудовой договор заключен на определенный срок);

4) рабочее место (если осуществление работы не предусмотрено на каком-то определенном рабочем месте, - то, что работник может быть занят на разных местах);

5) профессия, должность, специальность (далее - профессия) работника в соответствии с [Классификатором профессий](#) и общая характеристика обусловленной договором работы; (пункт 5 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

6) размер оплаты труда и время выплаты;

7) установленное рабочее время в день или в неделю;

8) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;

9) срок предупреждения о расторжении трудового договора;

10) ссылка на коллективный трудовой договор, правила трудового распорядка, применяемые к трудовым правовым отношениям.

(3) Сведения, упомянутые в пунктах 6, 7, 8 и 9 части второй данной статьи, можно заменить ссылкой на соответствующие правила, содержащиеся в нормативных актах, коллективном трудовом договоре, или же ссылкой на правила трудового распорядка.

(4) Дополнительно к сведениям, установленным в части второй данной статьи, в трудовом договоре указываются также другие сведения, если стороны сочтут это необходимым.

(5) Трудовой договор подготавливается в двух экземплярах, один из которых хранится у работника, второй - у работодателя.

(6) Работодатель обязан позаботиться о том, чтобы договор был заключен в письменной форме, и вести учет заключенных трудовых договоров.

(7) [Классификатор профессий](#), соответствующие профессии основные задачи и основные требования к квалификации, порядок использования и актуализации [Классификатора профессий](#) устанавливает Кабинет министров. В [Классификатор профессий](#) не входят профессии работников учреждений государственной

безопасности.

(часть 7 введена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006; в ред. [Закона](#) ЛР от 20.04.2011)

(8) В трудовом договоре, который заключат оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо как работодатель и работник, который будет выполнять работу в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, дополнительно к упомянутым в части второй данной статьи сведениям указывает, что работодатель является оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом, а также то, что работник при выполнении работы обязан подчиняться установленному получателем услуги по обеспечению рабочей силой рабочему распорядку и распоряжениям постольку, поскольку они не противоречат распоряжениям работодателя.

(часть 8 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(9) В трудовой договор не включаются положения о знании иностранного языка, если оно не обосновано необходимостью при выполнении трудовых обязанностей.

(часть 9 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Baltikons-Centrs: примечание.

Часть 10 вступает в силу с 1 апреля 2015 года - [пункт 12 правил перехода](#).

(10) Трудовой договор заключается на государственном языке. Если работник является иностранцем, который на достаточном уровне не владеет государственным языком, работодатель обязан в письменном виде информировать работника на понятном ему языке о положениях трудового договора.

(часть 10 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(11) Работодатель обязан обеспечить предъявление заключенных трудовых договоров по требованию надзирающих и контролирующих институций.

(часть 11 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(12) Кабинет министров устанавливает виды коммерческой деятельности, при которых работодатель обязан при заключении трудового договора выдать работнику удостоверение работника, а также устанавливает включаемую в удостоверение работника информацию и правила выдачи этого удостоверения.

(часть 12 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Статья 41. Последствия несоблюдения письменной формы (LV)

(1) Если при заключении трудового договора письменная форма не соблюдена, то работник вправе требовать заключения трудового договора в письменной форме. С этой целью работник может использовать любые доказательства, относящиеся к существованию трудовых правовых отношений и их содержанию.

(2) Если работник и работодатель или хотя бы одна из сторон приступили к выполнению договорных обязательств, то неоформленный в письменной форме трудовой договор, имеет такие же правовые последствия, как и трудовой договор, заключенный в письменной форме.

(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 трех месяцев и ему установлено нормальное время работы и минимальная месячная заработная плата.

(часть 3 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 42. Недействительность трудового договора (LV)

(1) Трудовой договор, противоречащий нормативным актам, признается недействительным только на будущее время, и если договор в такой форме был заключен по вине работодателя и заключить с работником трудовой договор соответственно нормативным актам нет возможности, то работодатель обязан выплатить работнику вознаграждение по меньшей мере в размере шестимесячного среднего заработка.

(2) В сомнительных случаях недействительность какого-либо включенного в трудовой договор положения не влияет на силу договора в остальной его части.

Глава 12 Продолжительность трудовых правовых отношений

Статья 43. Действия трудового договора во времени (LV)

Трудовой договор заключается на неопределенное время, за исключением случаев, установленных в [статье 44](#) данного закона.

Статья 44. Трудовой договор на определенный срок (LV)

(1) Трудовой договор на определенный срок можно заключить для выполнения определенной кратковременной работы, понимая под этим следующее:

- 1) работу сезонного характера;
- 2) работу в таких областях деятельности, где трудовой договор на неопределенное время обычно не заключается, учитывая характер соответствующей занятости или же временный характер соответствующей работы;
- 3) замещение отсутствующего или отстраненного от работы работника, а также замещение такого работника, постоянное место работы которого стало свободным до момента, когда будет принят на работу новый работник;
- 4) случайную работу, которая обычно на предприятии не выполняется;
- 5) определенную временную работу, связанную с кратковременным расширением объема деятельности предприятия или приростом объема производства;
- 6) неотложную работу, связанную с устранением последствий действия непреодолимой силы, случайного происшествия или других чрезвычайных обстоятельств, которые неблагоприятно влияют или могут повлиять 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;
(пункт 7 в ред. законов от [07.05.2004](#); частично изменен [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)
- 8) образовательная работа учреждения профессионального или академического образования, если она связана с подготовительной работой по определенной профессии или направлению обучения.
(пункт 8 введен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Работы, упомянутые в пунктах 1 и 2 части первой данной статьи, определяет Кабинет министров.

(3) Исключена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014.

(4) В трудовом договоре, заключенном на определенный срок, указывается срок окончания действия трудового договора или же обстоятельства, свидетельствующие о завершении соответствующей работы.

(5) Если в трудовом договоре не указан срок, на который он заключен, или же соответствующие обстоятельства не позволяют заключение трудового договора на определенное время, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В этом случае соответственно применяются положения статей [122](#) и [123](#) данного закона. Исковой срок начинается со дня истечения срока, на который был заключен трудовой договор. Эти положения не распространяются на лиц, указанных в части третьей данной статьи.

(6) На работника, с которым заключен трудовой договор на определенный срок, распространяются те же положения, что и на работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок.

(7) Работника, с которым заключен трудовой договор на определенный срок, работодатель уведомляет о свободных рабочих местах на предприятии, где работник может быть занят на неопределенный срок. Работодатель информирует представителей работников о возможности занятости на предприятии на определенный срок, если представители работников такую информацию запрашивают.

Статья 45. Срок трудового договора, заключенного на определенный срок (LV)

(1) Срок трудового договора, заключенного на определенное срок, не может быть продолжительнее пяти 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 со дня заключения предыдущего трудового договора до дня заключения нового трудового договора правовые отношения не были прекращены дольше 60 дней подряд. (часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

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

(3) Срок трудового договора, заключенного в соответствии с [пунктом 3](#) части первой статьи 44 данного закона, при необходимости может быть продлен с превышением упомянутого в части первой данной статьи срока. Если отсутствующий или отстраненный от работы работник трудовые правовые отношения по каким-либо обстоятельствам не продолжает или не может продолжать, то трудовой договор с замещающим его работником считается заключенным на неопределенный срок.

(4) Если по истечении срока, на который заключен трудовой договор, ни одна из сторон не потребовала прекращения трудового договора и трудовые отношения фактически продолжают, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Глава 13 Проверка при приеме на работу

Статья 46. Установление испытательного срока (LV)

(1) При заключении трудового договора можно установить для работника испытательный срок с тем, чтобы выяснить, пригоден ли работник для выполнения доверенной ему работы. Если условие об испытательном сроке в трудовом договоре не указано, то он считается заключенным без испытательного срока. Испытательный срок не устанавливается для лиц моложе 18 лет.

(2) Испытательный срок не может превышать трех месяцев. В упомянутый срок не засчитывается время временной нетрудоспособности и другое время, когда работник работу не выполнял по уважительным причинам.

Статья 47. Последствия испытательного срока (LV)

(1) В течение испытательного срока работодатель и работник имеют право отказаться от трудового договора, письменно предупредив об этом за три дня. При расторжении в течение испытательного срока трудового договора, работодатель не обязан указывать причину расторжения.

(2) Если испытательный срок закончился и работник продолжает выполнять работу, то считается, что он выдержал испытательный срок.

Статья 48. Нарушение запрета на различное отношение при расторжении трудового договора во время испытательного срока (LV)

(текст статьи в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

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.

Раздел второй Обязательство работника

Глава 14

Общие положения об обязательствах работника

Статья 49. Установление выполнения обязательств работника (LV)

Вид, размер, время и место выполнения обязательств работника устанавливает работодатель, насколько это не противоречит нормам приказного и запретительного характера, содержащимся в нормативных актах, коллективном трудовом договоре или правилах трудового распорядка.

Статья 50. Прилежание работника (LV)

(1) Работник должен выполнять работу с таким прилежанием, какое в соответствии с характером работы следовало бы ожидать от работника, учитывая его способности и пригодность, необходимые для выполнения работы.

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

Глава 15

Вид, размер, время и место выполнения работником обязательств

Статья 51. Вид и размер выполнения (LV)

(1) Работник обязан выполнять те работы, какие необходимы для надлежащего выполнения им своих обязательств.

(2) Работодатель обязан обеспечить такую организацию и условия труда, чтобы работник мог выполнять порученную ему работу.

(3) Нормы труда устанавливает и изменяет работодатель, консультируясь с представителями работников. Об установлении новых или также об изменениях существующих норм труда работодатель сообщает работнику не позднее чем за один месяц до вступления в действие новых норм труда или же изменений норм труда. Временные или единовременные нормы труда работодатель сообщает работнику перед началом работы, но их нельзя устанавливать более чем на три месяца.
(часть 3 частично изменена [законом](#) от 20.12.2002)

Статья 52. Время выполнения (LV)

Работу работник обязан выполнять в рамках установленного рабочего времени. Если для выполнения соответствующей работы согласно договору значение имеет момент принятия выполнения, то работник и работодатель договариваются об определенном времени, в которое эта работа должна быть выполнена.

Статья 53. Место выполнения (LV)

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

иным образом.

(2) Лицо в возрасте до 18 лет может быть направлено в командировку или деловую поездку, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие на это.
(часть 2 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(3) Беременных, женщину в послеродовом периоде продолжительностью до одного года и женщину, которая ребенка кормит грудью, можно направить в командировку или деловую поездку, если она дала письменное согласие на это.
(в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(4) За работником, направленным в командировку или рабочую поездку, на ее срок сохраняется рабочее место (должность) и оплата труда. Если работнику установлена аккордная заработная плата, ему выплачивается средний заработок.
(часть 4 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

Глава 16 Трудовой распорядок и распоряжения работодателя

Статья 54. Трудовой распорядок (LV)

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

Статья 55. Правила трудового распорядка (LV)

(1) Работодатель, на предприятии которого обычно занято не менее 10 работников, принимает правила трудового распорядка, консультируясь с представителями работников. Правила трудового распорядка должны быть приняты не позднее чем в течение двух месяцев со дня начала деятельности предприятия.

(2) В правилах трудового распорядка, если это не включено в коллективный трудовой договор или в трудовой договор, предусматриваются:
(вводная часть части 2 частично изменен [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

1) начало и окончание рабочего времени, перерывов 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, относящиеся к трудовому распорядку на предприятии.

(3) С принимаемыми правилами трудового распорядка следует ознакомить всех работников. Работодатель обязан заботиться о том, чтобы текст правил трудового распорядка был доступен каждому работнику.

Статья 56. Содержание и границы распоряжений работодателя (LV)

(1) Работодатель, отдавая в рамках трудового договора распоряжения, может уточнять обязанности работника.

(2) Работодатель, отдавая в рамках трудового договора распоряжения, может уточнить правила трудового распорядка и поведения работников на предприятии.

(3) Работодатель не имеет права требовать, чтобы работник выполнял работу, не предусмотренную трудовым договором, за исключением случаев, установленных [статьей 57](#) данного закона.

(4) Работодатель не имеет права требовать от работника владения конкретным иностранным языком, если его использование не входит в рабочие обязанности. Если при выполнении рабочих обязанностей не требуется использование иностранного языка, работодатель не имеет права запрещать работнику использовать государственный язык.
(часть 4 введена [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

Статья 57. Выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором (LV)

(1) Работодатель имеет право направить работника для выполнения не предусмотренной трудовым договором работы на время не более одного месяца в году, с тем, чтобы устранить последствия действия непреодолимой силы, случайного происшествия или иных чрезвычайных обстоятельств, неблагоприятно сказывающихся или способных сказаться на обычном ходе работы предприятия. В случае простоя работодатель имеет право направить работника на выполнение не предусмотренной трудовым договором работы на время не более двух месяцев в году.

(2) За выполнение не предусмотренной трудовым договором работы работодатель обязан выплатить соответствующую оплату за труд, размер которой не может быть меньше прежнего среднего заработка работника.

Статья 58. Отстранение от работы (LV)

(1) Отстранением от работы является установленный письменным распоряжением работодателя временный запрет нахождения работника на работе и выполнения им работ без оплаты труда за период отстранения от работы.

(2) Работодатель обязан отстранить работника от работы, если в установленных нормативными актами случаях этого требует наделенная соответствующими полномочиями государственная институция.

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

(4) Если отстранение работника от работы было необоснованным по вине работодателя, то работодатель обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного перерыва в работе, а также возместить ущерб, причиненный отстранением от работы.

(5) Запрещается отстранять работника дольше, чем на три месяца, кроме установленных в части второй данной статьи случаях.
(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(6) Работодатель обязан выдать работнику письменное распоряжение, которым работник отстранен от работы.
(часть 6 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(7) Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор во время, когда работник отстранен от работы.
(часть 7 введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Раздел третий Оплата труда

Глава 17 Общие положения об оплате труда

Статья 59. Понятие оплаты труда (LV)

Оплата труда - это регулярно выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, включающее в себя заработную плату и установленные нормативными актами, коллективным трудовым договором или трудовым договором доплаты, а также премии и связанное с работой вознаграждение любого другого вида.

Статья 60. Равная оплата труда (LV)

(1) За равный труд или равноценную работу работодатель обязан устанавливать равную оплату труда для мужчин и женщин.

(2) Если работодатель нарушил положение части первой данной статьи, то работник имеет право требовать возмещения, которое работодатель обычно платит за равный труд или равноценную работу.

(3) Иск, предусмотренный частью второй данной статьи, работник может возбуждать в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении положения части первой данной статьи. (часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 61. Минимальная заработная плата (LV)

(1) Минимальная заработная плата не может быть меньше установленного в государстве минимума.

Baltikons-Centrs: примечание.

О применении части 2 см. также [пункт 14 правил перехода](#).

(2) Размер минимальной месячной заработной платы в рамках нормального рабочего времени, а также расчет минимальной часовой тарифной ставки устанавливает Кабинет министров. (часть 2 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(3) Порядок установления и пересмотра минимальной месячной заработной платы устанавливает Кабинет министров. (часть 3 введена [законом](#) от 20.12.2002)

Статья 62. Организация оплаты труда (LV)

(1) Систему повременной оплаты труда или аккордной заработной платы, а также доплат и премий на предприятии организует работодатель, в соответствии с нормативными актами и коллективным трудовым договором.

(2) Повременная заработная плата рассчитывается соответственно фактически отработанному времени независимо от объема выполненной работы. Аккордная заработная плата рассчитывается соответственно объему выполненной работы независимо от времени ее выполнения.

(3) Если для беременной и женщины, находящейся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, а, если женщина кормит грудью ребенка - то в течение всего периода кормления, но не дольше чем до достижения ребенком двухлетнего возраста, установлена аккордная плата и по заключению врача для нее снижены нормы труда, то за этот период работодатель обязан платить работнице прежний средний заработок. (часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(4) О введении на предприятии новой оплаты труда, а также об изменениях существующей системы оплаты труда работодатель обязан по меньшей мере за месяц письменно информировать работников.

(5) Исключена **Законом** ЛР от 21.12.2009.

(6) Основную методику оценки интеллектуального труда, а также оценки категории квалификации должностей для работников, финансируемых из государственного бюджета институций устанавливает Кабинет министров.
(часть 6 введена **законом** от 20.12.2002)

(7) Исключена **Законом** ЛР от 21.12.2009.

Статья 63. Оплата труда лиц моложе 18 лет (LV)

(1) Месячная заработная плата подростков, работающих в рамках рабочего времени, установленного в частях **первой** и **третьей** статьи 132 данного закона, не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной для нормального рабочего времени Кабинетом министров.

(2) Если дополнительно к получению среднего или профессионального образования подросток также работает, то ему за выполненную им работу оплачивают соответственно отработанному времени. В этом случае почасовая тарифная ставка, установленная для подростка, не может быть меньше минимальной почасовой тарифной ставки, установленной для нормального рабочего времени Кабинетом министров.

(3) Труд детей оплачивается в соответствии с выполненной работой.

Статья 64. Справка об оплате труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования и трудовых отношениях (LV)
(в ред. **Закона** ЛР от 24.03.2010)

Работодатель по письменному требованию работника в течение пяти рабочих дней выдает этому работнику справку об оплате его труда, внесении обязательных взносов государственного социального страхования, продолжительности трудовых правовых отношений и профессии.

Глава 18 Доплаты

Статья 65. Доплата за дополнительную работу (LV)

(1) Работник, который помимо установленной основной работы выполняет у одного и того же работодателя дополнительную работу, имеет право получать соответствующую доплату за выполнение дополнительной работы.

(2) Размер доплаты, установленной в части первой данной статьи, устанавливается в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре.

Статья 66. Доплата за работу, связанную с особым риском (LV)
(в ред. **Закона** ЛР от 24.03.2010)

(1) Работнику, выполняющему связанную с особым риском работу (работу, которая согласно оценке рисков рабочей среды связана с повышенной психологической или физической нагрузкой либо повышенным риском для безопасности и здоровья работника, который невозможно устранить или уменьшить до допустимого уровня при помощи других мероприятий по охране труда), устанавливается доплата.

(2) Размер доплаты определяется коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка, трудовым договором или распоряжением работодателя".

Статья 67. Доплата за работу в ночное время (LV)

(1) Работник, выполняющий работу в ночное время, получает доплату в размере не менее 50 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки оплаты труда, а если установлена аккордная заработная плата, - доплату в размере не менее 50 процентов от расценок аккордной работы за объем выполненной работы.

(2) В коллективном трудовом договоре или трудовом договоре можно установить большую доплату за работу в ночное время.

Статья 68. Доплата за сверхурочную работу или работу в праздничный день (LV)

(в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(1) Работник, выполняющий сверхурочную работу или работу 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 расценки аккордной работы за количество проделанной работы.

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть установлена большая доплата за сверхурочную работу или работу в праздничный день.

(3) Согласно генеральному соглашению, которое заключено в соответствии с [частью четвертой статьи 18](#) данного закона и предусматривает существенное повышение установленной государством минимальной заработной платы или часовой ставки заработной платы в отрасли как минимум в размере 50 процентов сверх установленной государством минимальной заработной платы или часовой ставки заработной платы, размер доплаты за сверхурочную работу можно установить меньше установленного в части первой данной статьи, но не меньше чем в размере 50 процентов от установленной работнику часовой ставки заработной платы, при этом, если оговорена аккордная заработная плата, - не меньше чем в размере 50 процентов от установленной расценки на аккордную работу за объем выполненной работы.
(часть 3 введена [Законом](#) ЛР от 17.04.2019)

(4) Если государство устанавливает минимальную заработную плату или часовую ставку в таком размере, что размер установленной в рамках действующего генерального соглашения минимальной заработной платы или часовой ставки в отрасли больше не соответствует упомянутым в части третьей данной статьи критериям, и если упомянутая в рамках этого генерального соглашения доплата за сверхурочные часы установлена в меньшем размере чем установленный в части первой данной статьи размер, тогда в рамках соответствующего генерального соглашения осуществляются изменения таким образом, чтобы было обеспечено соответствие части третьей данной статьи. Если упомянутые изменения не осуществляются, генеральное соглашение утрачивает силу в течение года со дня наступления несоответствия.

(часть 4 введена [Законом](#) ЛР от 17.04.2019)

Глава 19 Выплата оплаты труда

Статья 69. Время выплаты оплаты труда (LV)

(1) Работодатель оплату труда обязан выплачивать не реже двух раз в месяц, если работник и работодатель не условились о выплате оплаты труда раз в месяц.

(2) Если время выплаты оплаты труда не установлено или оплата труда начисляется за определенный период времени, то оплата труда соответственно объему выполненной работы выплачивается по окончании работы или соответствующего периода времени, но не реже раза в месяц.

(3) Если день выплаты оплаты труда совпадает со днем еженедельного отдыха или с праздничным

днем, то оплата труда выплачивается до соответствующего дня.

(4) Оплата за время отпуска и оплата труда за проработанное время до отпуска выплачивается не позднее чем за один день до отпуска. По письменному требованию работника оплату за время отпуска и оплату труда за время, которое отработано до отпуска, можно выплатить в другое время, но не позднее следующего дня выплаты оплаты труда.
(часть 4 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(5) Оплата труда и связанные с ней обязательные взносы государственного социального страхования являются первоочередными платежами работодателя.

Статья 70. Способ выплаты оплаты труда (LV)

Оплата труда начисляется и выплачивается наличными деньгами. Выплачивать оплату труда безналичным перечислением работодатель имеет право лишь в том случае, если работник и работодатель об этом определенно условились.

Статья 71. Расчет оплаты труда (LV)

При выплате оплаты труда работодатель выдает расчет оплаты труда, в котором указана выплаченная оплата труда, удержанные налоги и произведенные обязательные взносы государственного социального страхования, а также проработанные часы, в том числе сверхурочные часы, часы, проработанные в ночное время и праздничные дни. По требованию работника работодатель обязан дать пояснения расчета.
(текст статьи частично изменен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 72. Выплата оплаты труда в случае ненадлежащего выполнения работником его обязательств (LV)

(1) Если установлена повременная заработная плата, то в случае ненадлежащего выполнения работником его обязательств работодатель обязан выплатить оплату труда соответственно фактически отработанному времени. Компенсацию убытков, возникших у работодателя из-за ненадлежащего выполнения работником его обязательств, работодатель может удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда соответственно положениям [статьи 79](#) данного закона.

(2) Если установлена аккордная заработная плата, то в случае частичного выполнения работником его обязательств работодатель имеет право выплачивать оплату труда соответственно объему выполненной работы. Компенсацию убытков, возникших у работодателя из-за некачественного выполнения работником его работы, работодатель может удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда соответственно положениям [статьи 79](#) данного закона.

Статья 73. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

Работодатель обязан выплачивать работнику средний заработок за время, когда работник находится в ежегодном оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске.

Статья 74. Вознаграждение в случаях, когда работник не выполняет работу по уважительным причинам (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(1) Работодатель обязан выплачивать установленное в части третьей данной статьи вознаграждение, если работник не выполняет работу по уважительным причинам, особенно в случаях, когда работник:

1) на основании соответствующего распоряжения работодателя проходит проверку здоровья в лечебном учреждении;

2) заранее предупредив об этом работодателя, сдает кровь или компоненты крови в лечебном

учреждении;
(пункт 2 частично изменен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

3) на основании соответствующего распоряжения работодателя в рамках рабочего времени участвует в профессиональном обучении или в повышении квалификации;

4) не более чем два рабочих дня не выполняет работу по причине смерти супруга, родителей, ребенка или другого близкого члена семьи;

5) не более чем один рабочий день не выполняет работу в связи с переездом на другое место жительства в том же населенном пункте или - не более двух рабочих дней - в связи с переездом на другое место жительства в другом населенном пункте;

6) по вызову отправляется в следственное учреждение, в прокуратуру или в суд;
(пункт 6 частично изменен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

7) участвует в устранении таких вызванных непреодолимой силой, случайными событиями или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые угрожают или могут угрожать общественной безопасности или порядку;

8) не выполняет работу в праздничный день, который совпадает с установленным работнику рабочим днем;

9) исключен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010;

Пункт 10 вступает в силу 1 января 2020 года - пункт 17 правил перехода.

10) не дольше пяти рабочих дней подряд в течение календарного года не выполняет работу в связи с коллективными учениями земессаргов.
(пункт 10 введен [Законом](#) ЛР от 21.03.2019)

(2) Обязательство работника считается выполненным и работодатель обязан выплатить установленное в части третьей данной статьи вознаграждение также и тогда, если работодатель не обеспечивает занятость работника или также не предпринимает действий, необходимых для принятия выполнения работником его обязательств (простой). За простой, возникший по вине работника, работник вознаграждение не получает.

(3) Если работнику установлена повременная заработная плата, то в упомянутых в части первой и второй данной статьи случаях ему выплачивается установленная оплата труда. Если работнику установлена аккордная заработная плата, то в упомянутых в части первой и второй данной статьи случаях ему выплачивается средний заработок.

(4) В случаях, установленных в [пункте 6](#) и [7 части первой](#) данной статьи, работнику установленное в части третьей данной статьи вознаграждение выплачивает работодатель, которому эту выплату компенсирует соответствующая государственная институция. Порядок, в котором государственная институция компенсирует работодателю выплаченное им вознаграждение, устанавливает Кабинет министров.

(4.¹) В упомянутом в [пункте 10 части первой](#) данной статьи случае Национальные вооруженные силы компенсируют работодателю выплаченное работнику вознаграждение. Порядок, в котором Национальные вооруженные силу компенсируют выплаченное работнику вознаграждение, и размер компенсации устанавливает Кабинет министров.
(часть 4.1 введена [Законом](#) ЛР от 21.03.2019)

(5) Положения части первой данной статьи не распространяются на случаи, когда работник не выполняет работу в связи с временной нетрудоспособностью.

(6) Работник после сдачи крови или компонентов крови в лечебном учреждении имеет право на день отдыха. Работнику по договоренности с работодателем этот день отдыха может быть предоставлен в другое время, но не позднее чем в течение одного года после сдачи крови или компонентов крови в лечебном учреждении. Работодатель обязан оплачивать не более пяти таких дней в течение календарного года, выплатив установленное в части третьей данной статьи возмещение, если в трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре не установлено большее число оплачиваемых дней отдыха.
(часть 6 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(7) Работнику оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица в период времени между назначениями независимо от установленного рабочего времени выплачивается вознаграждение, которое не менее установленной в государстве минимальной месячной заработной платы, пропорционально периоду времени между назначениями.
(часть 7 введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(8) Работодатель может выплатить установленное частью третьей данной статьи вознаграждение, если работник не выполняет работу в связи с учениями земессаргов, за исключением упомянутого в пункте 10 части первой данной статьи случая. Вознаграждение выплачивается, если работодателя о вовлечении работника - земессарга - в учения информирует командир подразделения Земессардзе в установленный регулируемыми службой в Земессардзе нормативными актами срок и порядке. Вознаграждение выплачивается за указанное в справке командира подразделения Земессардзе время.
(часть 9 введена [Законом](#) ЛР от 21.03.2019)

(9) Работодатель может выплатить установленное в части третьей данной статьи вознаграждение, если работник не выполняет работу в связи с военными учениями военнослужащих резерва. Работнику - военнослужащему резерва - вознаграждение можно выплатить, если работник о вовлечении в военные учения информирует работодателя в установленный регулируемыми призывом военнослужащих резерва на активную службу нормативными актами срок и порядке. Вознаграждение выплачивается за указанное в справке структурного подразделения по учету резерва время.
(часть 8 введена [Законом](#) ЛР от 21.03.2019)

Статья 75. Расчет среднего заработка (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Во всех случаях, когда работнику в соответствии с данным законом выплачивается средний заработок, он рассчитывается за последние шесть календарных месяцев исходя из заработной платы, из установленных нормативными актами, коллективным трудовым договором или трудовым договором доплат, а также премий.

(2) Если в течение последних шести или более месяцев работник не работал и ему не выплачивалась оплата труда, средний заработок рассчитывается исходя 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 рассчитывается исходя из оплаты труда за период, в котором работник работал. Если рассчитанный средний месячный заработок за работу в рамках нормального рабочего времени меньше существующей минимальной месячной заработной платы, месячный средний заработок выплачивается в размере существующей минимальной месячной заработной платы.

(3) Средний месячный заработок рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка на среднее число рабочих дней за последние шесть календарных месяцев (сложив рабочие дни за последние шесть календарных месяцев и разделив эту общую сумму на шесть).

(4) Средний дневной заработок рассчитывается путем деления общей суммы оплаты труда за последние шесть календарных месяцев на число отработанных в этом периоде дней. Если работнику установлено суммированное время работы, средний дневной заработок рассчитывается путем умножения среднего часового заработка на среднее число отработанных часов за рабочий день, которое

рассчитывается, разделив число отработанных в течение последних шести месяцев часов на число календарных рабочих дней (кроме оправданного отсутствия) в течение последних шести месяцев. В число отработанных дней не входят дни временной нетрудоспособности, дни отпуска и дни, когда работник не выполнял работу в случаях, упомянутых в частях первой и шестой статьи 74 данного закона.

(5) Средний часовой заработок рассчитывается путем деления общей суммы оплаты труда за последние шесть календарных месяцев на число отработанных в этом периоде часов.

(6) Если работник трудоустроен менее шести месяцев, то средний дневной или часовой заработок рассчитывается исходя из оплаты труда за отработанные дни или часы, их общую сумму разделив соответственно на число отработанных в этом периоде дней или часов. Это правило применяется и в том случае, если работник трудоустроен менее шести месяцев после оправданного отсутствия продолжительностью не менее 12 месяцев.

(7) Сумма выплачиваемого среднего заработка рассчитывается путем умножения среднего дневного (часового, месячного) заработка на число тех дней (часов, месяцев), за которые работнику выплачивается средний заработок.

(8) Сумма оплаты, выплачиваемой за время ежегодного оплачиваемого отпуска или оплачиваемого дополнительного отпуска, рассчитывается путем умножения среднего дневного или часового заработка на число рабочих дней или часов во время отпуска.

Статья 75.1 Выплата оплаты труда, если трудоустроено лицо, которое не имеет права находиться в Латвийской Республике (LV)

(введена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

(1) Если работодатель трудоустроил лицо, которое не имеет права находиться в Латвийской Республике, он обязан выплатить этому лицу всю не выплаченную оплату труда.

(2) Если лицо, которое не имеет право находиться в Латвийской Республике, трудоустроил работодатель, которому как субподрядчику передано полное или частичное выполнение договорных обязательств, тогда за выплату упомянутой в части первой данной статьи не выплаченной оплаты труда солидарно отвечает работодатель и лицо, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств.

(3) Если работодатель, которому как субподрядчику передано полностью или частично выполнение договорных обязательств, трудоустроил лицо, которое не имеет права находиться в Латвийской Республике, тогда за выплату упомянутой в **части первой** данной статьи не выплаченной оплаты труда солидарно с работодателем отвечает лицо, которое является исполнителем первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик, если они о такой противоправной занятости знали.

(4) Если лицо, которое работодателю как субподрядчику непосредственно передало полностью или частично выполнение договорных обязательств, а также лицо, которое является исполнителем первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлеченный субподрядчик осуществили необходимые меры для устранения трудоустройства таких лиц, которые не имеют право находиться в Латвийской Республике, они не являются солидарно ответственными за выплату упомянутой в части первой данной статьи оплаты труда.

Статья 75.2 Особые положения об ответственности за выплату заработной платы в случае направления работника (LV)

(введена [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

(1) Если работодателю как субподрядчику передано полное или частичное выполнение договорных обязательств, но работодатель в установленный трудовым договором или коллективным трудовым договором срок не исполнил обязанность по выплате заработной платы работнику, то работник вправе требовать выплаты невыплаченной заработной платы от лица, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств. В таком случае работник имеет право

требовать выплаты всей невыплаченной заработной платы в рамках этих договорных обязательств в размере минимальной ставки заработной платы, какая она установлена в государстве, в которое работник направлен.

(2) Лицо, которое работодателю непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, получает право регрессивного требования в отношении работодателя в таком размере, в котором оно выплатило заработную плату работнику работодателя.

(3) Положения данной статьи применяются только в случае, если работник послан осуществлять строительные работы в связи со возведением зданий или специализированный строительные работы.

Статья 75.3 Расчет почасовой ставки заработной платы (LV)

(введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Почасовая ставка заработной платы рассчитывается путем деления установленной работнику месячной заработной платы на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце. Если работнику установлено суммированное рабочее время, почасовая ставка заработной платы путем деления установленной работнику месячной заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Глава 20 Возмещение расходов работника

Статья 76. Расходы (LV)

(1) Работодатель обязан возместить те расходы работника, которые по положениям трудового договора необходимы для выполнения работы или возникли с согласия работодателя, в особенности расходы, которые:

- 1) связаны с командировкой или рабочей поездкой работника;
- 2) возникли при переезде работника по инициативе работодателя на другое место жительства;
- 3) возникли у работника в связи с износом (амортизацией) принадлежащего ему рабочего оснащения (которое по трудовому договору используется для рабочих нужд).

(2) По требованию работника работодатель обязан выплачивать соответствующий аванс на ожидаемые расходы.

(3) Исключена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006.

Статья 77. Убытки (LV)

(1) Работодатель обязан возместить те убытки, которые при выполнении работником работы возникли у него в связи с порчей или гибелью принадлежащего ему рабочего оснащения, и в отношении которых работник не виновен. Такие убытки работника работодатель возмещает также в том случае, если работодатель сам - своими распоряжениями или не обеспечив надлежащие условия труда - был виновен в причинении убытков.

(2) Убытки, упомянутые в части первой данной статьи, работодатель возмещает только в том случае, если об использовании принадлежащего работнику рабочего оснащения оговорено в договоре.

Глава 21 Удержания из оплаты труда и их ограничения

Статья 78. Удержания, вытекающие из права работодателя на обратное требование (LV)

(1) Удержания, вытекающие из права работодателя на обратное требование, могут быть произведены из выплачиваемой работнику оплаты труда, в целях возврата:

1) сумм, переплаченных работодателем по ошибке, если работник об этой переплате знал или в силу обстоятельств должен был знать, или же если переплата связана с такими обстоятельствами, в которых виновен работник;

2) аванса, выплаченного в счет оплаты труда, а также неиспользованного и вовремя не возвращенного аванса, который был выплачен работнику в связи с командировкой или рабочей поездкой или же для покрытия других ожидаемых расходов;

3) выплаченного среднего заработка за неотработанные дни отпуска, если работник уволен с работы до конца того рабочего года, за который он уже получил отпуск, за исключением случаев, когда трудовой договор был расторгнут на основании пунктов [6, 7, 9](#) или [10 части первой статьи 101](#) данного закона.

(2) В случаях, предусмотренных [пунктами 1 и 2 части первой](#) данной статьи, работодатель может дать письменное распоряжение о производстве удержаний не позднее чем в течение двух месяцев со дня выплаты переплаченной суммы или последнего дня срока, установленного для возврата аванса. Об издании такого распоряжения работодатель незамедлительно уведомляет работника.

(3) Если работник оспаривает основание или размер права обратного требования, предусмотренного [пунктами 1 и 2 части первой](#) данной статьи, то работодатель может возбудить в суде соответствующий иск в течении двух лет со дня выплаты переплаченной суммы или последнего дня срока, установленного для возврата аванса.

Статья 79. Удержания в целях возмещения причиненного работодателю ущерба (LV)

(1) Из выплачиваемой работнику оплаты труда работодатель вправе удержать возмещение того ущерба, который ему причинен противоправными, содержащими вину действиями работника. Для осуществления таких удержаний требуется письменное согласие работника.

(2) Если работник оспаривает основание или размер обратного требования возмещения причиненного работодателю ущерба, то работодатель может возбудить в суде соответствующий иск в течение двух лет со дня причинения убытков.

Статья 80. Ограничения на осуществление удержаний из оплаты труда (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Если в соответствии с [частью первой статьи 79](#) данного закона работодатель осуществляет удержания из выплачиваемой работнику оплаты труда, чтобы возместить причиненный работодателю ущерб, эти удержания не должны превышать 20 процентов от выплачиваемой работнику месячной оплаты труда. В любом случае работнику сохраняется оплата труда в размере минимальной месячной заработной платы и средства за каждого находящегося на иждивении несовершеннолетнего ребенка в размере пособия государственного социального обеспечения.

(2) Размер осуществляемых в соответствии с исполнительными документами удержаний из оплаты труда устанавливается в соответствии с [Гражданским процессуальным законом](#).

(3) Запрещается совершать удержания из выходного пособия, возмещения расходов работника и других выплачиваемых работнику сумм, на которые в соответствии с [Гражданским процессуальным законом](#) взыскание не может быть обращено.

Раздел четвертый Обязанности и права работника

Глава 22 Обязанности работника

Статья 81. Процесс работы (LV)

(1) Работник в рамках своих рабочих обязанностей обязан заботиться о том, чтобы по возможности устранять или уменьшать препятствия, неблагоприятно влияющие или способные повлиять на обычный процесс работы на предприятии. Исключение допустимо лишь в том случае, когда такие действия работнику не по силам, не могут от него ожидаться по справедливости или же запрещены работодателем.

(2) Работник обязан незамедлительно сообщить работодателю об упомянутых в части первой данной статьи препятствиях, угрозе причинения ущерба или уже существующих убытках.

Статья 82. Обязанность прохождения проверки здоровья (LV)

(1) На основании соответствующего распоряжения работодателя работник обязан незамедлительно пройти проверку здоровья в случаях, когда такая проверка предусмотрена нормативными актами или коллективным трудовым договором или существуют обоснованные подозрения в том, что работник болен заболеванием, которое создает или может создать угрозу безопасности или здоровью для него самого или других людей.

(часть 1 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(2) Расходы, связанные с прохождением проверки здоровья, покрываются работодателем.
(часть 2 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Статья 83. Обязанность неразглашения (LV)

(1) Работник обязан не разглашать попавшие в его распоряжение сведения, составляющие коммерческую тайну работодателя. Работодатель обязан указать в письменном виде, какие сведения считаются коммерческой тайной.

(2) Работник обязан заботиться о том, чтобы сведения, упомянутые в части первой данной статьи и относящиеся к выполнению его работы, не оказались бы прямо или косвенно доступными третьим лицам.

Статья 84. Ограничение конкуренции по прекращении трудовых правовых отношений (LV)

(1) Договоренность между работником и работодателем об ограничениях профессиональной деятельности работника (ограничения конкуренции) по прекращении трудовых правовых отношений допустима лишь в случаях, если она отвечает следующим признакам:

1) цель договоренности состоит в том, чтобы защитить работодателя от такой профессиональной деятельности работника, которая может составить конкуренцию коммерческой деятельности работодателя, принимая во внимание имеющуюся в распоряжении работника охраняемую работодателем информацию;
(пункт 1 частично изменен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

2) срок ограничения конкуренции не превышает двух лет, считая со дня прекращения трудовых правовых отношений;

3) в отношении всего времени действия ограничений конкуренции такая договоренность предусматривает обязанность работодателя после прекращения трудовых правовых отношений платить работнику соответствующее ежемесячное вознаграждение за соблюдение ограничения конкуренции.
(пункт 3 частично изменен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

(2) Ограничение конкуренции может распространяться только на ту область деятельности, в которой работник работал в период существования трудовых правовых отношений.

(3) Договоренность об ограничении конкуренции силы не имеет постольку, поскольку способ, размер, время и место ограничения конкуренции, а также выплачиваемое работнику вознаграждение считаются несправедливым ограничением дальнейшей профессиональной деятельности работника.

(4) Договоренность об ограничении конкуренции заключается в письменном виде с указанием способа, размера, места и времени ограничения конкуренции и размера выплачиваемого работнику вознаграждения.

(5) Соглашение об ограничении конкуренции может относиться к разным видам ограничения конкуренции, в том числе к самостоятельной конкурирующей хозяйственной деятельности работника, трудоустройству работника у другого работодателя, переманиванию клиентов или работников бывшего работодателя.

(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Статья 85. Односторонний отказ от договоренности об ограничении конкуренции (LV)

(1) В случае предупреждения работодателем об увольнении работодатель может в одностороннем порядке отступить от соглашения об ограничении конкуренции только перед предупреждением или одновременно с ним, а в других случаях прекращения трудовых правовых отношений - до прекращения трудового договора.

(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 02.08.2017)

(2) Исключена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014.

(3) Если работник расторгает трудовой договор в соответствии с положениями [части пятой](#) статьи 100 данного закона, то он имеет право письменно отказаться от договоренности об ограничении конкуренции в течение одного месяца, считая со дня расторжения трудового договора.

Глава 23 Ответственность работника

Статья 86. Основание и размер гражданско-правовой ответственности работника (LV)

(1) Если работник без уважительной причины работу не выполняет или выполняет ненадлежащим образом, или же, допустив иные противоправные, содержащие вину действия, причиняет ущерб работодателю, то он обязан возместить убытки, причиненные работодателю.

(2) Работник несет ответственность только за уменьшение размеров нынешнего имущества, но не отвечает за уменьшение ожидаемой прибыли.

(3) Если ущерб работодателю работник причинил умышленно или же допустив противоправные, содержащие вину действия, не связанные с выполнением договорной работы, то он несет ответственность за все убытки работодателя.

(4) Работник, работа которого связана с повышенным риском возникновения убытков, ответственность несет лишь в том случае, если убытки работодателю причинены по злому умыслу или в результате грубой невнимательности.

Статья 87. Основание для освобождения работника от гражданско-правовой ответственности (LV)

(1) Работник полностью или частично освобождается от гражданско-правовой ответственности за причиненные работодателю убытки, если и сам работодатель, отдавая распоряжения или не обеспечив надлежащие условия труда или оснащение труда, был виновным в причинении ущерба. Размер гражданско-правовой ответственности работника устанавливается в зависимости от обстоятельств дела, особо учитывая величину степени вины работника или работодателя.

(2) Положения части первой данной статьи соответственно применяются также в тех случаях, когда работодатель не предупредил работника о риске возникновения таких убытков, которые работник не предвидел и не должен был предвидеть, а также когда работодатель не был в достаточной мере осмотрителен с тем, чтобы предотвратить или уменьшить ущерб.

(3) В зависимости от обстоятельств дела суд может уменьшить размер гражданско-правовой ответственности работника, учитывая его имущественное состояние.

Статья 88. Гражданско-правовая ответственность нескольких работников (LV)

(1) Если убытки у работодателя возникли в результате противоправных действий нескольких работников, то ответственность каждого из работников определяется соответственно размеру его причастности к причинению ущерба и степени виновности в этом.

(2) Работники, которые в договоре работу обязались выполнять непосредственно как совместные должники, несут солидарную ответственность за причиненный работодателю ущерб.

Статья 89. Порядок возмещения ущерба (LV)

Работник добровольно может полностью или частично возместить ущерб, причиненный работодателю. С согласия работодателя работник, чтобы возместить ущерб, может отдать равноценную вещь или устранить неисправность.

Статья 90. Замечание и выговор (LV)

(1) За нарушение установленного трудового распорядка или трудового договора работодатель может сделать работнику письменное замечание или выговор, упомянув те обстоятельства, которые указывают на нарушение.

(2) До того как сделать замечание или выговор, работодатель знакомит работника с письменным описанием сути допущенного работником нарушения, а затем требует письменных пояснений по поводу допущенного нарушения.

(3) Замечание или выговор делается не позднее чем в течение месяца со дня обнаружения нарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника, а также времени, когда работник находился в отпуске или не выполнял работу по другим уважительным причинам, но не позднее чем в течение 12 месяцев со дня совершения нарушения. За каждое нарушение может быть сделано только одно замечание или выговор.

(часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(4) Работник имеет право требовать отмены замечания или выговора в течение месяца со дня вынесенного замечания или выговора в установленном [статьей 94](#) данного закона порядке. Если при рассмотрении жалобы об отмене замечания или выговора работодатель принимает решение не отменять замечание или выговор, работник имеет право подать иск в суд в течение одного месяца со дня, когда получено соответствующее решение работодателя. Если работодатель в установленном в [части второй статьи 94](#) данного закона срок не рассмотрел жалобу и не дал работнику ответ о принятом решении, считается, что работодатель замечание или выговор отменил.

(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014; частично изменен [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

(5) Если в течение года после того, как были сделаны замечание или выговор, новых замечаний или выговоров работнику не делалось, то считается, что дисциплинарно он не наказывался.

Глава 24 Права работника

Статья 91. Побочная работа (LV)

Работник имеет право заключать трудовые договоры с несколькими работодателями или быть занятым иным образом, если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлено иное. (частично изменен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Статья 92. Ограничения в отношении выполнения побочной работы (LV)

(1) Право работника на побочную работу может быть ограничено работодателем постольку, поскольку это оправдано обоснованными и подлежащими защите интересами работодателя, особенно если такая побочная работа отрицательно сказывается или может сказаться на надлежащем исполнении работником его обязательств.

(2) Работодатель в спорном случае обязан доказать, что ограничение на осуществление побочной работы оправдано обоснованными и защищаемыми интересами работодателя. (часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Статья 93. Сведения о работнике (LV)

(1) Сведения о состоянии здоровья и профессиональной подготовленности работника, полученные от работника в соответствии со статьями [33](#), [35](#) и [36](#) данного закона, работодатель может использовать только в том случае, если на предприятии требуется проведение организационных, технологических или социальных мероприятий.

(2) Работодатель отвечает за то, чтобы упомянутые в части первой данной статьи сведения были на предприятии доступны только тем лицам, которые, действуя по поручению работодателя, используют эти сведения для проведения соответствующих организационных, технологических или социальных мероприятий.

Статья 94. Защита прав и интересов работника на предприятии (LV)

(1) В целях защиты своих затронутых прав или интересов работник имеет право подать жалобу лицу, обладающему на предприятии соответствующими полномочиями. Правом подавать жалобы в целях защиты прав и интересов работников обладают также представители работников.

(2) Жалоба рассматривается и ответ с принятым решением дается незамедлительно, но не позднее чем в течение семи дней после получения жалобы. Работник и представитель работников имеет право участвовать в рассмотрении жалобы, давать пояснения и выражать свое мнение.

(3) Не допускается создание для работника любых негативных последствий в связи с поданной им жалобой и ее рассмотрением в соответствии с положениями данной статьи.

Статья 95. Нарушение запрета на различное отношение при определении условий труда, профессионального обучения или при повышении квалификации или повышении в должности (LV)
(в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(1) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения или при повышении квалификации нарушил запрет на различное отношение, то соответствующий работник имеет право требовать прекращения такого различного отношения.

(2) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения или при повышении квалификации, или при повышении в должности нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право подать иск в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или он должен был узнать о нарушении запрета на различное отношение. (часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 96. Профессиональное обучение или повышение квалификации (LV)
(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) За работником, который с отрывом от работы направлен на профессиональное обучение или на повышение квалификации, сохраняется рабочее место. Расходы, связанные с профессиональным обучением или повышением квалификации, покрывает работодатель.

(2) Если мероприятия по профессиональному обучению или повышению квалификации считаются таковыми, которые в соответствии с обстоятельствами связаны с выполняемой работником работой, однако такое профессиональное обучение или повышение квалификации (улучшение конкурентоспособности работника) не имеет определяющего значения для выполнения оговоренной работы, работодатель и работник могут заключить отдельное соглашение о профессиональном обучении или повышении квалификации работника и возмещении связанных с ними расходов (далее - соглашение об обучении).

(3) Работодатель вправе потребовать, чтобы работник возместил расходы работодателя на профессиональное обучение или повышение квалификации работника, которое произошло в соответствии с упомянутым в части второй данной статьи соглашением, если работник расторгает трудовой договор до окончания предусмотренного соглашением срока, кроме упомянутого в [части пятой статьи 100](#) данного закона случая. Такое право у работодателя имеется также при расторжении трудового договора в установленных в [пунктах 1, 2, 3, 4 и 5 части первой статьи 101](#) данного закона случаях, а также в установленном [частью пятой статьи 101](#) случае.
(часть 3 частично изменена [Законом ЛР от 02.08.2017](#))

(4) Соглашение работодателя и работника об обучении допустимо только в том случае, если упомянутое соглашение соответствует следующим признакам:

- 1) работник согласен участвовать в таком профессиональном обучении или повышении квалификации;
- 2) срок соглашения не дольше двух лет, считая со дня выдачи документа об образовании, подтверждающего профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 3) срок соглашения соизмерим с размером расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 4) денежная сумма, которую работник должен возместить в соответствии с этим соглашением, не превышает 70 процентов от общей суммы расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;
- 5) возвращаемая денежная сумма в случае расторжения трудового договора до окончания срока соглашения снижается пропорционально дням, которые работник отработал после того, как начался срок соглашения.

(5) Соглашение об обучении заключается в письменном виде, указав:

- 1) срок соглашения;
- 2) максимальный размер расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации;
- 3) подробное описание (вид, место, время и т.д.) профессионального обучения или повышения квалификации;
- 4) порядок погашения расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации, с соблюдением [пункта 5 части четвертой](#) данной статьи.

(6) Соглашение об обучении не действует, если оно заключено с несовершеннолетним лицом, лицом с ограниченной дееспособностью из-за нарушений психического характера или других нарушений здоровья, а также в том случае, если соглашение заключено во время испытательного срока или о таком профессиональном обучении или повышении квалификации работника, которое согласно нормативным актам должен обеспечить работодатель.

(7) Если общие расходы на профессиональное обучение или повышение квалификации в течение года не превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, работодатель не имеет права требовать возмещения таких расходов, за исключением упомянутого в части восьмой данной статьи случая. Если общие расходы на профессиональное обучение или повышение квалификации в течение года превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, работодатель вправе требовать, чтобы работник возместил работодателю ту часть расходов, которая превышает установленную в государстве минимальную заработную плату.

(8) Если работник, за исключением упомянутого в [части пятой статьи 100](#) данного закона случая, расторгает трудовой договор во время, когда на основании заключенного работодателем и работником соглашения осуществляется профессиональное обучение или повышение квалификации, или работник прерывает профессиональное обучение или повышение квалификации вследствие противоправного деяния, работодатель вправе требовать, чтобы работник возместил все фактические расходы на профессиональное обучение или повышение квалификации, которые работодатель не может получить от оказывающего услуги профессионального обучения или повышения квалификации лица. Такое право у работодателя имеется также при расторжении трудового договора в установленных в [пунктах 1, 2, 3, 4 и 5 части первой статьи 101](#) данного закона случаях, а также в установленном [частью пятой статьи 101](#) случае.
(часть 8 частично изменена [Законом ЛР от 02.08.2017](#))

(9) Отказ работника от упомянутого в части второй данной статьи профессионального обучения или повышения квалификации сам по себе не может быть основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника.

Статья 96.1 Особые права работника, направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лица (LV)
(введена [Законом ЛР от 06.07.2011](#))

(1) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой информирует направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицо о свободных рабочих местах на предприятии.

(2) Направленный оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лица работник имеет право использовать удобства, помещения общественного пользования или другие возможности получателя услуги по обеспечению рабочей силой, а также услуги транспорта на таких же условиях как работники, с которыми получатель услуги по обеспечению рабочей силой установил трудовые правовые отношения непосредственно, кроме случая, когда отличающееся отношение можно обосновать объективными причинами.
(часть 2 частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(3) Соглашение, которое запрещает или ограничивает право направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лица работника устанавливать трудовые правовые отношения непосредственно с получателем услуги по обеспечению рабочей силой, являются не действительными.

Глава 25 Изменения трудового договора

Статья 97. Изменение трудового договора по соглашению между работником и работодателем (LV)

Работник и работодатель, действуя по взаимному соглашению, могут внести изменения в трудовой договор. В этом случае соответственно применяются положения [статьи 40](#) данного закона.

Статья 98. Расторжение трудового договора в связи с предложенными изменениями в нем (LV)

(1) Работодатель согласно положениям части первой статьи 101 данного закона имеет право не позднее чем за один месяц письменно предупредить о расторжении трудового договора с условием, что

трудовые правовые отношения будут расторгнуты, если работник не согласится продолжать их в соответствии с изменениями трудового договора, предложенными работодателем.
(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 02.11.2005)

(2) Если при продолжении трудовых отношений в соответствии с предложенными работодателем изменениями трудового договора уменьшается оплата труда работника, то работодатель обязан выплачивать работнику ранее установленную оплату труда, а если работнику установлена аккордная заработная плата, - средний заработок за один месяц после дня изменения трудового договора.
(часть 2 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

(3) Положения части второй данной статьи не применяются, если трудовой договор расторгнут в связи с нарушениями трудового распорядка или трудового договора, допущенными работником.

(4) Если работник считает, что предупреждение о расторжении трудового договора в соответствии с частью первой данной статьи неправомерно, то он имеет право возбудить в суде иск о признании такого расторжения недействительным. В этом случае соответственно применяются положения статей [122](#) и [123](#) данного закона.

Статья 99. Обязанность работодателя изменить положения трудового договора (LV)

(1) Для устранения любого риска, способного негативно повлиять на безопасность или здоровье беременной женщины, работодатель, получив заключение врача, обязан обеспечить для беременной женщины такие условия и время работы, чтобы ее подверженность упомянутому риску была устранена. Если такие условия и время работы обеспечить невозможно, работодатель обязан временно перевести беременную женщину на другую, подходящую работу. Размер платы за труд после изменения условий трудового договора не может быть меньше прежнего среднего заработка женщины.

(2) Если такой перевод на другую работу обеспечить невозможно, работодатель обязан предоставить беременной женщине отпуск. Во время отпуска, предоставленного таким образом, за женщиной сохраняется ее прежний средний заработок.

(3) Положения данной статьи соответственно применяются также к женщине, находящейся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, а если женщина ребенка кормит грудью, - то в течение всего периода кормления.

Раздел пятый Прекращение трудовых правовых отношений

Глава 26 Расторжение договора

Статья 100. Расторжение договора работником (LV)

(1) Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив об этом за месяц до прекращения трудовых правовых отношений, если только коллективным трудовым договором не установлен иной срок. По требованию работника в срок уведомления о расторжении договора не засчитывается период временной нетрудоспособности.

(2) Работник, занятый на оплачиваемой временной или иной работе в связи с его участием в активных мероприятиях занятости, имеет право письменно сообщить о расторжении трудового договора за один день заранее.
(часть 2 в ред. законов от [07.05.2004](#); частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(3) Право работника на предупреждение о расторжении трудового договора устанавливается работодателем, если такое право не установлено коллективным трудовым договором или трудовым договором.

(4) По соглашению работника и работодателя трудовой договор может быть прекращен также до истечения срока, установленного для предупреждения о расторжении трудового договора.

(5) Работник, если на то имеется уважительная причина, вправе письменно расторгнуть трудовой договор без соблюдения установленных данной статьей сроков предупреждения о расторжении договора. Такой причиной считается каждое такое обстоятельство, которое не позволяет из соображений нравственности и справедливости продолжать трудовые правовые отношения.

Статья 101. Расторжение договора работодателем (LV)

(1) Работодатель имеет право письменно сообщить о расторжении трудового договора только на основании обстоятельств, связанных с поведением работника, его способностями или в связи с проведением на предприятии хозяйственных, организационных, технологических или подобных мероприятий, в следующих случаях:

1) работник без уважительных причин допустил существенное нарушение трудового договора или правил трудового распорядка;

2) при выполнении работы работник действовал противоправно и поэтому утратил доверие работодателя;

3) при выполнении работы работник действовал аморально, и его действия не совместимы с продолжением трудовых правовых отношений;

4) при выполнении работы работник находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) работник грубо нарушил правила безопасности труда и поставил под угрозу безопасность и здоровье других лиц;

6) работник не обладает достаточными для выполнения обусловленной договором работы способностями;

7) обусловленную договором работу работник не в состоянии выполнять из-за состояния здоровья, и это подтверждено заключением врача;

8) на рабочем месте восстановлен работник, который ранее выполнял соответствующую работу;

9) производится сокращение численности работников;

10) ликвидируется работодатель - юридическое лицо или персональное общество;

11) работник в результате временной нетрудоспособности не выполняет работу более шести месяцев, если нетрудоспособность является непрерывной, или один год в трехлетний период, если нетрудоспособность повторяется с перерывами, без включения в этот период отпуска по беременности и родам, а также периода нетрудоспособности, если причиной нетрудоспособности является несчастный случай на работе, который связан с воздействием факторов рабочей среды, или профессиональное заболевание.

(пункт 11 введен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010; частично изменен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(2) Если работодатель намерен расторгнуть трудовой договор на основании положений [1](#), [2](#), [3](#), [4](#) или [5](#) части первой данной статьи, он обязан потребовать от работника письменное пояснение. Принимая решение о возможном расторжении трудового договора, работодатель обязан оценить тяжесть допущенного нарушения, обстоятельства, в которых оно совершено, а также личные качества работника и его предыдущую работу.

(3) Работодатель может предупредить о расторжении трудового договора на основании пунктов [1](#), [2](#), [3](#),

4 или 5 части первой данной статьи не позднее чем в месячный срок со дня обнаружения нарушения, не считая периода временной нетрудоспособности работника или времени, когда он находился в отпуске или не работал по другим уважительным причинам, но не позднее чем в 12-месячный срок со дня совершения нарушения.

(часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(4) Расторжение трудового договора по причинам, упомянутым в пунктах 6, 7, 8 или 9 части первой данной статьи, разрешается, если работодатель не имеет возможности предоставить работнику с его согласия другую работу на том же или другом предприятии.

(часть 4 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(5) В порядке исключения работодатель имеет право возбудить в течение месяца судебный иск о прекращении трудовых правовых отношений в случаях, не упомянутых в части первой данной статьи, если у работодателя имеется на то уважительная причина. Такой причиной признается каждое такое обстоятельство, которое не позволяет из соображений нравственности и справедливости продолжать трудовые правовые отношения. Вопрос о существовании важной причины решает суд на свое усмотрение.

(6) До предупреждения о расторжении трудового договора работодатель обязан выяснить, является ли работник членом профессионального союза работников.

Статья 102. Обоснование расторжения договора работодателем (LV)

При расторжении трудового договора, работодатель обязан письменно уведомить работника о тех обстоятельствах, которые являются основанием для предупреждения о расторжении трудового договора.

Статья 103. Срок расторжения договора работодателем (LV)

(1) Если коллективным договором или трудовым договором не установлен более длительный срок расторжения договора, работодатель при расторжении трудового договора, обязан соблюдать следующие сроки:

1) незамедлительно - если трудовой договор расторгнут в установленных в [пунктах 2, 4 или 7 части первой статьи 101](#) данного закона случаях;
(пункт 1 частично изменен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

2) 10 дней - если трудовой договор расторгнут в установленных в [пунктах 1, 3, 5 или 11 части первой статьи 101](#) данного закона случаях;
(пункт 2 частично изменен [законами](#) ЛР от [11.10.2006](#); [24.03.2010](#); [02.08.2017](#))

3) один месяц - если трудовой договор расторгнут в установленных в [пунктах 6, 8, 9 или 10 части первой статьи 101](#) данного закона случаях.
(пункт 3 частично изменен [Законом](#) ЛР от 11.10.2006)

(2) По требованию работника в срок расторжения трудового договора не засчитывается период временной нетрудоспособности, за исключением случая, упомянутого в [пункте 11 части первой статьи 101](#) настоящего закона.

(часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(3) Право отзыва полученного от работодателя предупреждения о расторжении трудового договора устанавливает работник, если оно не установлено коллективным трудовым договором или трудовым договором.

(4) По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть прекращен также до истечения срока, полученного от работодателя предупреждения о расторжении трудового договора.

Статья 104. Сокращение численности работников (LV)

(1) Сокращение численности работников - это расторжение трудового договора по таким причинам, которые не связаны с поведением работника или его способностями, но в достаточной мере обоснованы проведением на предприятии неотложных хозяйственных, организационных, технологических или подобных мероприятий.

(2) Исключена [Законом](#) ЛР от 06.07.2011.

Статья 105. Коллективное увольнение (LV)

(1) Коллективное увольнение - это такое сокращение численности работников, когда численность увольняемых работников в течение 30 дней составляет:

1) по меньшей мере пять работников, если у работодателя на предприятии обычно заняты более 20, но менее 50 работников;

2) по меньшей мере 10 работников, если у работодателя на предприятии обычно заняты по меньшей мере 50, но менее 100 работников;

3) по меньшей мере 10 процентов от численности работников, если у работодателя на предприятии обычно заняты по меньшей мере 100, но не менее 300 работников;

4) по меньшей мере 30 работников, если у работодателя на предприятии обычно работают 300 и более работников.

(2) При исчислении количества увольняемых работников учитываются также те случаи прекращения трудовых правовых отношений, когда работодатель не расторг трудовой договор, но трудовые правовые отношения прекращены на других основаниях, которые не связаны с поведением или способностями работника и которым способствовал работодатель.
(часть 2 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(3) Положения данного закона о коллективном увольнении не распространяются на:

1) исключен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017;

2) работников учреждений государственного управления.

Статья 106. Информирование и консультирование при коллективном увольнении (LV)

(1) Работодатель, намеревающийся осуществить коллективное увольнение, своевременно приступает к консультациям с представителями работников, чтобы прийти к соглашению в отношении численности подлежащих коллективному увольнению работников, хода коллективного увольнения и социальных гарантий увольняемым работникам. Во время консультаций работодатель и представители работников рассматривают все возможности для того, чтобы избежать коллективного увольнения занятых на предприятии работников или уменьшить численность подлежащих коллективному увольнению работников и смягчить последствия такого увольнения, прибегнув к проведению социальных мероприятий, создающих возможность дальнейшей занятости уволенных работников или их переквалификации.

(2) Чтобы обеспечить представителям работников возможность представить свои предложения, работодатель своевременно уведомляет представителей работника о коллективном увольнении и в письменном виде сообщает о причинах коллективного увольнения, численности увольняемых работников с указанием профессий и квалификации этих работников, численности обычно занятых на предприятии работников, периоде времени, в течение которого планируется провести коллективное увольнение, и порядке расчета выходного пособия, если он отличается от порядка, установленного [статьей 112](#) данного закона.

(3) Обязанности, установленные частями первой и второй данной статьи, должны быть выполнены независимо от того, кем принимается решение о коллективном увольнении, работодателем или головным предприятием работодателя, являющимся зависимым обществом. Не допускается ссылка на то, что

невыполнение требования об уведомлении, консультациях и информировании связано с тем, что головное предприятие не представило необходимой информации.

(4) Работодатель, планирующий проведение коллективного увольнения, уведомляет об этом не позднее 30-дневного срока в письменном виде Государственное агентство занятости и самоуправление, на административной территории которого находится предприятие. В уведомлении указывается имя и фамилия (название) работодателя, место нахождения и вид деятельности предприятия, причины предусмотренного коллективного увольнения, а также представляется информация об упомянутых в настоящей статье консультациях с представителями работников численность увольняемых работников с указанием профессии и квалификации каждого работника, численности работников, обычно занятых на предприятии, и периода, в течение которого предусмотрено провести коллективное увольнение. Копию уведомления работодатель направляет также представителям работников. Государственное агентство занятости и самоуправление могут потребовать от работодателя и другую информацию, относящуюся к предусмотренному коллективному увольнению.

(часть 4 в ред. Законов ЛР от [07.05.2004](#); частично изменена законами ЛР от [24.03.2010](#); [12.11.2014](#))

Статья 107. Начало коллективного увольнения (LV)

(1) Приступить к коллективному увольнению работодатель может не ранее чем через 30 дней после подачи уведомления Государственному агентству занятости, если работодатель и представители работников не договорились о более позднем сроке начала коллективного увольнения.

(часть 1 в ред. [закона](#) от 07.05.2004; частично изменена законами ЛР от [24.03.2010](#); [12.11.2014](#))

(2) В исключительных случаях срок, установленный частью [первой](#) данной статьи, Государственное агентство занятости может продлить до 60 дней. О продлении срока и его причинах Государственное агентство занятости письменно сообщает работодателю и представителям работников в течение двух недель до истечения срока, упомянутого в [части первой](#) данной статьи.

(часть 2 в ред. [закона](#) от 07.05.2004; частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 108. Преимущества продолжения трудовых отношений в случаях сокращения численности работников (LV)

(1) В случаях сокращения численности работников преимуществом продолжения трудовых отношений обладают работники, имеющие лучшие результаты работы и более высокую квалификацию.

(2) Если существенных различий результатов работы и уровня квалификации нет, то преимуществом продолжения трудовых отношений имеют те работники, которые:

1) у соответствующего работодателя проработали более продолжительное время;

2) работая у соответствующего работодателя, пострадали от несчастного случая на работе или заболели профессиональным заболеванием;

3) воспитывают ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 18 лет;
(пункт 3 частично изменен [Законом](#) ЛР от [24.03.2010](#); [02.08.2017](#))

4) имеют двух или более иждивенцев;

5) имеют членов семьи, не получающих постоянных доходов;

6) являются лицами с инвалидностью или болеют лучевой болезнью;
(пункт 3 частично изменен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

7) участвовали в ликвидации последствий аварии на Чернобыльской атомной электростанции;

8) до достижения пенсионного возраста осталось менее пяти лет;

9) не прерывая работы, осваивают в каком-либо учебном заведении профессию (специальность,

ремесло);

10) имеют статус политически репрессированного лица.

(3) Ни одно из преимуществ, упомянутых в части второй данной статьи, не является приоритетным по сравнению с остальными преимуществами.

Статья 109. Запреты и ограничения на расторжение договора работодателем (LV)

(1) Работодателю запрещается расторгать трудовой договор с беременной, а также женщиной, находящейся в послеродовом отпуске продолжительностью до одного года, а если женщина ребенка кормит грудью - в течение всего периода кормления, но не дольше чем до достижения ребенком двухлетнего возраста, за исключением случаев, установленных в пунктах [1, 2, 3, 4, 5](#) и [10 части первой статьи 101](#) данного закона.

(часть 1 частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(2) Работодателю запрещено расторгать трудовой договор с работником, который признан лицом с инвалидностью, за исключением случаев, установленных [частью первой статьи 47](#) и в [пунктах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7](#) и [10 части первой статьи 101](#) данного закона.

(часть 2 в ред. [Закона ЛР от 07.05.2004](#); частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014; 02.08.2017](#))

(3) Работодатель не имеет права расторгать трудовой договор в период временной нетрудоспособности работника, за исключением случая, установленного [пунктом 11 части первой статьи 101](#) настоящего закона, а также в период, когда работник находится в отпуске или не выполняет работу по другим уважительным причинам. Упомянутые ограничения не распространяются на случай, установленный [пунктом 10 части первой статьи 101](#) настоящего закона.

(часть 3 в ред. [Закона ЛР от 24.03.2010](#))

(4) Работодателю запрещается расторгать трудовой договор с работником в случае, установленном [пунктом 11 части первой статьи 101](#) настоящего закона, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, если причиной нетрудоспособности является несчастный случай на работе или профессиональное заболевание.

(часть 4 введена [Законом ЛР от 24.03.2010](#))

Статья 110. Расторжение трудового договора с членом профессионального союза работников (LV)

(1) Работодателю запрещается расторгать трудовой договор с работником - членом профессионального союза - без предварительного согласия соответствующего профессионального союза, если работник является членом профессионального союза более шести месяцев, за исключением случаев, установленных в [части первой статьи 47](#) и [пунктах 4, 8](#) и [10 части первой статьи 101](#) данного закона. Если трудовой договор предусмотрено расторгнуть в упомянутом в [пунктах 7](#) и [11 части первой статьи 101](#) данного закона случае, работодатель предварительно информирует профессиональный союз и консультируется с ним.

(часть 1 в ред. [Закона ЛР от 14.11.2018](#))

(2) Профессиональный союз работников обязан заблаговременно, но не позднее семи рабочих дней после получения запроса работодателя информировать работодателя о своем решении. Если профессиональный союз работников в течение семи рабочих дней не информирует работодателя о своем решении, считается, что профессиональный союз работников согласен с расторжением работодателем трудового договора.

(часть 2 в ред. [Закона ЛР от 11.10.2006](#))

(3) Расторгнуть трудовой договор работодатель имеет право не позднее чем в месячный срок со дня получения согласия профессионального союза работников.

(4) Если профессиональный союз работников не согласен с расторжением трудового договора, то в

течение месяца после получении ответа работодатель может возбудить в суде иск о прекращении трудового договора.

Статья 111. Время для поиска другой работы (LV)

Если расторжение трудового договора имело место в соответствии с положениями пунктов [6, 7, 8, 9](#) или [10](#) части первой статьи 101 данного закона, то по письменному требованию работника работодатель обязан в рамках обусловленного договором рабочего времени предоставить работнику соответствующее время на поиски другой работы. Продолжительность такого времени и размер заработка, сохраняющегося за работником на период поисков, устанавливается в коллективном трудовом договоре или трудовом договоре.

Статья 112. Выходное пособие (LV)

(1) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлено большее выходное пособие, то при расторжения трудового договора в случаях, предусмотренных пунктами [6, 7, 8, 9, 10](#) или [11 части первой статьи 101](#) данного закона, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в следующем размере:
(вводная часть частично изменена законами ЛР от [24.03.2010](#); [14.11.2018](#))

1) среднего заработка за один месяц, если у соответствующего работодателя работник был занят менее пяти лет;

2) среднего заработка за два месяца, если у соответствующего работодателя работник был занят от пяти до десяти лет;

3) среднего заработка за три месяца, если у соответствующего работодателя работник был занят от 10 до 20 лет;

4) среднего заработка за четыре месяца, если у соответствующего работодателя работник был занят более 20 лет.

(2) Если работник согласно положениям [части пятой статьи 100](#) данного закона расторгает трудовой договор и работодатель согласен, что указанная работником причина является важной, работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие в установленном в части первой данной статьи размере.
(часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

Статья 112.1 Сообщение о расторжении договора

(введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Предупреждение о расторжении договора второй стороне можно выдать на месте лично или доставив при посредничестве посыльного, в том числе присяжного судебного исполнителя, а также используя услуги почтового коммерсанта. Предупреждение второй стороне можно отправить также по электронной почте, используя надежную электронную подпись, если это установлено в трудовом договоре или в коллективном трудовом договоре.

(2) Если предупреждение на указанный в трудовом договоре адрес второй стороны высылается заказным почтовым отправлением, предупреждение считается полученным на седьмой день после его передачи на почту и в том случае, если вторая сторона предупреждение фактически получила раньше. Допущение, что предупреждение получено на седьмой день после его передачи на почту, получатель может опровергнуть, указав на объективные обстоятельства, которые независимо от воли адресата стали препятствием для получения предупреждения по указанному адресу. Если возникают разногласия, сторона, которая отправила предупреждение заказным почтовым отправлением, обязана доказать, что предупреждение отправлено.

(3) Если предупреждение на указанный в трудовом договоре адрес электронной почты второй стороны выслано по электронной почте, используя надежную электронную подпись, предупреждение считается полученным на второй рабочий день после его отправления. Допущение, что предупреждение получено на

второй рабочий день после его отправления по электронной почте, получатель может оспорить, указав на объективные обстоятельства, которые независимо от воли адресата стали препятствием для получения предупреждения по указанному адресу. Если возникают разногласия, сторона, которая отправила предупреждение по электронной почте, обязана доказать, что электронный документ отправлен.

Глава 27

Другие основания для прекращения трудовых правовых отношений

Статья 113. Прекращение трудового договора, заключенного на определенный срок (LV)

(1) Трудовые правовые отношения по договору, заключенному на определенный срок, прекращаются со дня, когда истекает срок действия трудового договора.

(2) Если в заключенном на определенный срок трудовом договоре окончательный срок не указан, то работодатель обязан письменно уведомить работника об ожидаемом прекращении трудовых правовых отношений не позднее чем за две недели.

Статья 114. Соглашение между работником и работодателем (LV)

Работник и работодатель могут прекратить трудовые правовые отношения, по взаимному соглашению. Такой договор заключается в письменном виде.

Статья 115. Требование третьих лиц, постановление суда и несоответствие требованиям закона (LV)

(наименование статьи в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Родители (опекуны) или Государственная инспекция по труду могут потребовать прекращение трудовых правовых отношений с лицом моложе 18 лет, если оно выполняет такую работу, которая угрожает безопасности этого лица, его здоровью или нравственности или негативно сказывается на его развитии и образовании.

(2) После получения требования, упомянутого в части первой данной статьи, работодатель обязан не позднее чем в течение пяти дней прекратить трудовые правовые отношения с работником и выплатить ему вознаграждение в размере не менее среднего месячного заработка.

(3) Трудовые правовые отношения прекращаются со дня законного вступления в силу приговора суда, по которому работнику за совершение преступного деяния присуждено лишение свободы или арест, установленный на 30 дней или более, за исключением случая условного осуждения работника.
(часть 3 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(4) При замене судом присужденного денежного штрафа на арест или лишение свободы трудовые правовые отношения прекращаются (если арест установлен на 30 дней или более) со дня принятия решения суда.
(часть 4 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(5) Работодатель незамедлительно прекращает трудовые правовые отношения с работником, если трудоустройство работника согласно закону запрещено и невозможно работника с его согласия занять на другой работе на этом же или другом предприятии.
(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Статья 116. Смерть работодателя (LV)

Смерть работодателя является основанием для прекращения трудовых правовых отношений, если выполнение работником его обязательств тесно связано только и исключительно с работодателем лично.

Глава 28 Переход предприятия к другому лицу

Статья 117. Понятие перехода предприятия (LV)

(1) Переходом предприятия в понимании настоящего закона является передача предприятия или его самостоятельной, идентифицируемой части (хозяйственной единицы) другому лицу на основании договора, административного или нормативного акта, судебного решения или на каком-либо ином основании, возникшем между сторонами за пределами их договорных отношений, а также объединение, разделение или преобразование коммерческих обществ.

(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Административная реорганизация учреждений государства или самоуправлений, а также передача административных функций одного учреждения другому учреждению не считается переходом предприятия и сама по себе не может быть основанием расторжения трудового договора.

(3) Положения данной главы применяются только к такому переходу права собственности на морское судно, которое является частью предприятия или его самостоятельной, идентифицируемой части (хозяйственной единицы), а не отдельно к переходу права собственности на одно или несколько морских судов, соблюдая условие, что получатель права собственности находится или предприятие или его самостоятельная, идентифицируемая часть (хозяйственная единица), право собственности на которую передается, остается на территории Европейского Союза.

(часть 3 в ред. [Закона](#) ЛР от 02.08.2017)

Статья 118. Переход прав и обязанностей (LV)

(1) Права и обязанности лица, передающего предприятие, вытекающие из существующих на момент перехода предприятия трудовых правовых отношений, переходят к лицу, приобретающему предприятие.

(2) Лицом, передающим предприятие, в толковании данного закона является всякое физическое или юридическое лицо, которое в результате перехода предприятия утрачивает статус работодателя. Лицом, приобретающим предприятие, в толковании данного закона является всякое физическое или юридическое лицо, которое в результате перехода предприятия приобретает статус работодателя.

(3) Лицо, передающее предприятие, обязано проинформировать приобретающее предприятие лицо обо всех правах и обязанностях, которые перейдут к приобретателю предприятия, насколько эти права и обязанности лицу, передающему предприятие, на момент перехода известны или должны быть известны. Несоблюдение этой обязанности не влияет на переход прав и обязанностей, а также на связанные с этими правами и обязанностями требования работника к лицу, приобретающему предприятие.

(4) После перехода предприятия лицо, которое приобрело предприятие, продолжает соблюдать положения заключенного ранее и действующего в момент перехода предприятия коллективного трудового договора, вплоть до истечения срока его действия или вступления в силу нового коллективного трудового договора, или же до момента распространения положений другого коллективного трудового договора. В течение одного года после перехода предприятия положения коллективного трудового договора не могут быть изменены в ущерб работникам.

(5) Сам по себе переход предприятия не может быть основанием для расторжения трудового договора. Это положение не ограничивает право работодателя на расторжение трудового договора, если такое расторжение обосновано проведением на предприятии мероприятий хозяйственного, организационного, технологического или подобного характера.

Статья 119. Неплатежеспособность лица, передающего предприятие (LV)

(1) Положения частей [первой](#), [третьей](#) и [четвертой](#) статьи 118 данного закона не распространяются на

переход предприятия в рамках процедуры банкротства.

(2) Процесс неплатежеспособности лица, передающего предприятие, недопустимо использовать злонамеренно, с тем, чтобы ограничить работников в предусмотренных данной главой правах или лишить их этих прав.

Статья 120. Информирование и консультации (LV)

(1) Как лицо, передающее предприятие, так и лицо, приобретающее предприятие, обязаны проинформировать представителей своих работников, а если таковых нет, то своих работников о дате перехода или ожидаемого перехода предприятия, причинах перехода предприятия, правовых, хозяйственных и социальных последствиях перехода предприятия, а также мероприятиях, которые будут проводиться в отношении работников.

(2) Обязанность, установленную частью первой данной статьи, лицо, передающее предприятие, выполняет не позднее чем за один месяц до перехода предприятия, а лицо, приобретающее предприятие, - не позднее чем за один месяц до того, как переход предприятия начнет непосредственно влиять на условия работы его работников и на правила их занятости.

(3) Лицо, передающее предприятие, или лицо, приобретающее предприятие, наметившее в связи с переходом организационные, технологические или социальные мероприятия в отношении работников, обязано не позднее чем за три недели начать консультации с представителями своих работников с тем, чтобы достичь договоренности об этих мероприятиях и ходе их проведения.

(4) Положения данной статьи применяются независимо от того, кто принимает решение о переходе предприятия - работодатель или головное предприятие работодателя как зависимого общества. Недопустима ссылка на то, что невыполнение обязанности информирования и проведения консультаций имело место в результате непредставления головным предприятием необходимой информации.

Статья 121. Представительство работников в случае перехода предприятия (LV)

Если предприятие или его часть сохраняют после перехода свою самостоятельность, то статус и функции представителей работников, затронутых этим переходом, сохраняются на тех же условиях, какие действовали до момента перехода предприятия. Эти положения не применяются, если выполнены предпосылки, необходимые для избрания представителей работников заново или формирования нового представительства работников.

Раздел 29 Защита работника при прекращении трудовых правовых отношений

Статья 122. Срок исковой давности (LV)

(1) Работник может возбудить судебный иск о признании недействительным расторжения работодателем трудового договора, в месячный срок после получения предупреждения. В других случаях, когда нарушено право работника продолжать трудовые правовые отношения, работник в месячный срок со дня увольнения может возбудить судебный иск о восстановлении на работе.

(2) Работник, расторгая трудовой договор в соответствии с положениями части пятой статьи 100 данного закона, может подать в суд иск о взыскании выходного пособия в течение одного месяца со дня увольнения, если работодатель оспаривает указанную работником важную причину и не выплатил ему выходное пособие в установленном [статьей 112](#) данного закона размере.
(часть 2 введена [Законом](#) ЛР от 14.11.2018)

Статья 123. Возобновление пропущенного срока исковой давности (LV)

(1) Если срок, установленный [статьей 122](#) данного закона, работник по уважительным причинам пропустил, то на основании заявления работника суд этот срок может возобновить.

(2) В заявлении о возобновлении пропущенного срока исковой давности необходимо указать причины, послужившие основанием пропуска срока исковой давности, приложив к заявлению соответствующие доказательства. Одновременно с подачей такого заявления работник должен также возбудить судебный иск, установленный [статьей 122](#) данного закона.

(3) Заявление о возобновлении пропущенного срока исковой давности подается не позднее чем в двухнедельный срок со дня утраты основания пропуска срока исковой давности. Такое заявление подавать нельзя, если с момента окончания пропущенного срока исковой давности прошло более одного года. (часть 3 частично изменена [Законом ЛР от 24.03.2010](#))

Статья 124. Признание недействительным предупреждения работодателя о расторжении трудового договора и восстановление работника на работе (LV)

(1) Если предупреждение работодателя о расторжении трудового договора не имеет правового основания или нарушен порядок расторжения трудового договора, то суд может признать такое предупреждение недействительным.

(2) Работник, уволенный на основании признанного недействительным расторжения трудового договора работодателя или с каким-либо иным нарушением права работника продолжать трудовые отношения, по решению суда подлежит восстановлению на прежней работе.

Статья 125. Обязанность представления доказательств (LV)

Работодатель обязан доказать, что расторжение трудового договора является правомерным и сделано в установленном трудовым договором порядке. В других случаях, когда работник возбуждает иск о восстановлении на работе, работодатель обязан доказать, что при увольнении работника с работы, он не нарушил право работника на продолжение трудовых правовых отношений.

Статья 126. Возмещение за время вынужденного прогула или за выполнение низкооплачиваемой работы (LV)

(1) Работнику, неправомерно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, по решению суда выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула. Возмещение за все время вынужденного прогула выплачивается также в случае, если суд, хотя и имеет основания для восстановления работника на прежней работе, решением суда прекращает по просьбе работника трудовые правовые отношения.

(2) Работнику, неправомерно переведенному на другую, нижеоплачиваемую работу, и восстановленному на прежней работе, по решению суда выплачивается разница между средним заработком за то время, когда он выполнял нижеоплачиваемую работу.

Статья 127. Исполнение решения суда о восстановлении работника на работе (LV)

(1) По просьбе работника суд может постановить, что решение, предусматривающее восстановление работника на работе и выплату ему среднего заработка за весь период вынужденного прогула, должен быть исполнен незамедлительно.

(2) Если работодатель задерживает исполнение решения, упомянутого в части первой данной статьи, то работнику выплачивается средний заработок за все время от оглашения решения до дня его исполнения.

Глава 30

Обязанности работодателя при увольнении работника с работы

Статья 128. Выплата причитающихся работнику денежных сумм (LV)

(1) При увольнении работника с работы все денежные суммы, причитающиеся ему от работодателя, должны быть выплачены в день увольнения. Если в день увольнения работник работу не выполнял, причитающиеся ему денежные суммы выплачиваются не позднее чем на следующий день после того, как работник потребовал расчет. Если трудовой договор расторгается в установленных [частью пятой статьи 100, пунктом 2 или 4 части первой статьи 101](#) данного закона случаях, тогда причитающиеся работнику денежные суммы выплачиваются не позднее следующего дня после дня увольнения, если эти суммы невозможно выплатить в день увольнения.
(часть 1 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(2) Если при увольнении работника с работы возник спор о размере причитающихся ему денежных сумм, то в установленный в части первой данной статьи срок, работодатель обязан выплатить те денежные суммы, которые стороны не оспаривают.

(3) Если трудовые правовые отношения прекратились и по вине работодателя оплата труда не была выплачена своевременно, то он обязан возместить причиненный работнику ущерб.

Статья 129. Справка о работе (LV)

(1) Работодатель обязан по письменному требованию работника или по требованию государственной структуры или структуры самоуправления для выполнения ее законных функций в течение трех рабочих дней выдать письменную справку о продолжительности трудовых правовых отношений работодателя и работника, выполняемой работником работе, среднем заработке за день и месяц, удержанных налогах, внесении обязательных взносов государственного социального страхования и основании прекращения трудовых правовых отношений.
(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) В справке указываются затребованные сведения, которые работодатель может обосновать документами, имеющимися в делопроизводстве или архиве.

Часть D Рабочее время и время отдыха

Раздел шестой Рабочее время

Глава 31 Общие положения о рабочем времени

Статья 130. Понятие рабочего времени (LV)

(1) Рабочее время в толковании данного закона - это период времени от начала работы до ее окончания, в рамках которого работник выполняет работу и находится в распоряжении работодателя, за исключением перерывов в работе.

(2) Время начала и окончания работы устанавливается правилами трудового распорядка, сменным графиком и трудовым договором.

Статья 131. Нормальное рабочее время (LV)

(1) Нормальное рабочее время работника не может превышать восьми часов в день, а нормальная еженедельная продолжительность рабочего времени 40 часов. Временем рабочего дня в толковании данного закона является рабочее время в течение суток.

(2) Если рабочее время дня в какой-либо из дней недели меньше нормального дневного рабочего

времени, то в другой рабочий день недели нормальное рабочее время может быть продлено, но не более чем на один час. В этом случае следует соблюдать правила о продолжительности рабочего времени в неделю.

(3) Нормальное рабочее время для работников, работа которых связана с особым риском, не может превышать семи часов в день и 35 часов в неделю, если на такой работе они заняты не менее 50 процентов нормального рабочего времени в день или в неделю. Укороченное нормальное рабочее время Кабинет министров может установить также для других категорий работников.
(часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 132. Рабочее время лиц моложе 18 лет (LV)

(1) Для лиц моложе 18 лет устанавливается пятидневная рабочая неделя.

(2) Дети, достигшие возраста 13 лет, не могут быть заняты на работе:

1) более двух часов в день и более 10 часов в неделю, если работа выполняется в течение учебного года;

2) более четырех часов в день и более 20 часов в неделю, если работа выполняется в период, когда в учебном заведении каникулы, а если ребенок уже достиг 15-летнего возраста, - не более семи часов в день и не более 35 часов в неделю.

(пункт 2 частично изменен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(3) Подростки не могут быть заняты на работе более семи часов в день и более 35 часов в неделю.

(4) Если лица моложе 18 лет дополнительно к работе продолжают получать основное, среднее или профессиональное образование, то время, проведенное на работе и учебе, суммируется и оно не может превышать семи часов в день и 35 часов в неделю.

(5) Если лица моложе 18 лет работают у нескольких работодателей, рабочее время суммируется.

Статья 133. Продолжительность рабочей недели (LV)

(1) Для работника устанавливается пятидневная рабочая неделя. Если характер работы не позволяет установить пятидневную рабочую неделю, то после консультаций с представителями работников работодатель устанавливает шестидневную рабочую неделю.

(2) Если установлена шестидневная рабочая неделя, то продолжительность рабочего времени не может превышать семи часов в день. Работники, нормальная продолжительность рабочего времени которых не может превышать продолжительность рабочего времени, установленную в части третьей статьи 131 данного закона, ежедневная продолжительность рабочего времени не может превышать шести часов в день.

(3) По субботам работа заканчивается раньше, чем в другие дни. Продолжительность рабочего дня в субботу определяется коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка или трудовым договором.

(4) Если в пределах рабочей недели один рабочий день выпадает между праздничным днем и еженедельным временем отдыха, работодатель этот рабочий день может установить свободным днем и перенести его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца. Для работников финансируемых из государственного бюджета структур, которым установлена пятидневная рабочая неделя с понедельника до пятницы, Кабинет министров издает распоряжение о перенесении рабочего дня на следующий год не позднее чем до 1 июля текущего года.
(часть 4 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(5) Если работник вследствие своих религиозных убеждений или по другим обоснованным причинам не может явиться на работу в перенесенный рабочий день, то этот день считается днем ежегодного отпуска

работника или по соглашению с работодателем он отработывается в другое время.
(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 134. Неполное рабочее время (LV)

(1) В трудовом договоре работодатель и работник могут условиться неполном рабочем времени, продолжительность которого меньше продолжительности нормального рабочего времени в день или в неделю.

(2) Неполное рабочее время работодатель устанавливает, если того требует беременная, женщина, находящаяся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, а если женщина ребенка кормит грудью - то на весь период кормления, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет или ребенок с инвалидностью в возрасте до 18 лет.

(часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006; 02.08.2017)

(3) На работника, работающего неполное рабочее время, распространяются те же правила, что и на работника, работающего нормальное рабочее время.

(4) Сам по себе отказ работника перейти с нормального рабочего времени на неполное рабочее время или наоборот не может быть основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника. Это положение не ограничивает право работодателя на расторжение трудового договора, если такое расторжение в достаточной мере обосновано проведением на предприятии неотложных хозяйственных, организационных, технологических или подобных мероприятий.

(5) По требованию работника работодатель переводит его с нормального рабочего времени на неполное рабочее время или наоборот, если на предприятии имеется такая возможность.

(6) Работодатель информирует представителей работников об имеющейся на предприятии возможности в отношении занятости работников на неполное рабочее время, если представители работников такую информацию запрашивают.

(7) Если для работника установлено неполное рабочее время, его занятость сверх этого рабочего времени допускается на основании письменного соглашения работодателя и работника.

(часть 7 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 135. Продолжительность рабочего дня в предпраздничные дни (LV)

В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня сокращается на один час, если коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка или трудовым договором не установлено более короткое рабочее время.

Статья 136. Сверхурочная работа (LV)

(1) Сверхурочная работа - это работа, которую работник выполняет сверх нормального рабочего времени.

(2) Сверхурочная работа допускается, если работник и работодатель заключили об этом письменную договоренность.

(3) Занимать работника на сверхурочной работе без его письменного на то согласия работодатель имеет право в следующих исключительных случаях:

1) если того требуют самые неотложные нужды общества;

2) чтобы устранить последствия непреодолимой силы, случайного происшествия или иных чрезвычайных обстоятельств, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы на предприятии;

3) для завершения в установленный срок срочной, ранее не предвиденной работы.

(4) Если в упомянутых в части третьей данной статьи случаях, сверхурочная работа продолжалась более шести дней подряд, для дальнейшей сверхурочной работы работодатель должен получить разрешение Государственной инспекции по труду, за исключением случаев, когда повторение такой работы не предвидится.

(5) Сверхурочная работа не должна превышать в среднем восемь часов в семидневный период, которые рассчитываются в отчетном периоде, не превышающим четырех месяцев.
(часть 5 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(6) Запрещается занимать на сверхурочной работе лиц моложе 18 лет.
(часть 6 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(7) Беременную, женщину в послеродовом периоде до одного года и женщину, которая ребенка кормит грудью, в течение всего периода кормления, но не дольше чем до достижения ребенком двухлетнего возраста, можно занимать на сверхурочных работах, если она дала на это письменное согласие.
(часть 7 введена [Законом](#) ЛР от 11.10.2006; частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(8) Если работодатель один рабочий день, выпадающий между праздничным днем и временем еженедельного отдыха, устанавливает свободным днем и переносит его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца, то в случае переноса рабочего дня упомянутая работа не считается сверхурочной работой.
(часть 8 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(9) Одновременно с соглашением о сверхурочной работе или назначением на ее осуществление работник и работодатель могут договориться, что доплата работнику за сверхурочную работу заменяется оплачиваемым отдыхом в другое время в соответствии с количеством отработанных сверхурочных часов, а также о порядке предоставления такого оплачиваемого времени отдыха.
(введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

(10) Если работнику не предоставляется доплата сверхурочную работу, но она заменяется оплачиваемым отдыхом, то такой оплачиваемый отдых предоставляется в течение месяца со дня выполнения сверхурочной работы, а если работнику установлено суммированное рабочее время, оплачиваемый отдых предоставляется в следующем отчетном периоде, но не позднее чем в течение трех месяцев. Если работник и работодатель придут к соглашению, оплачиваемый отдых можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску, отступив от установленного этой частью общего порядка.
(часть 10 введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

(11) Если работник и работодатель договорились, что за сверхурочную работу работнику предоставляется оплачиваемый отдых, но трудовые правовые отношения прекращаются до дня использования оплачиваемого отдыха, работодатель обязан выплатить соответствующую доплату за сверхурочный труд.
(часть 11 введена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Статья 137. Учет рабочего времени (LV)

(1) Работодатель обязан вести точный учет отработанных каждым работником часов в целом, а также отдельно сверхурочных часов, часов, проработанных в ночное время, во время еженедельного отдыха и в праздничные дни.
(часть 1 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Для работников, по распоряжению работодателя одновременно осваивающих профессию (специальность), время, проведенное на работе и учебе, суммируется и считается рабочим временем.

(3) Лично или действуя через представителей работников работник имеет право проверить учет рабочего времени, который ведется работодателем.

Глава 32 Организация рабочего времени

Статья 138. Работа в ночное время (LV)

(1) Работой в ночное время является всякая работа, которая выполняется в ночное время в течение более двух часов. Под ночным временем понимается период времени от 22 до 6 часов. Для детей ночным временем является в толковании данного закона период времени с 20 до 6 часов.

(2) Работающий в ночное время работник - это работник, обычно выполняющий по сменному графику работу ночью в течение по меньшей мере 50 дней в календарном году.

(3) Для работающих в ночное время работников нормальная продолжительность рабочего дня должна быть сокращена на один час. Это положение не распространяется на работников, для которых установлено нормальное сокращенное рабочее время. Нормальное рабочее время для работающих в ночное время работников не сокращается, если это необходимо из-за особенностей работы предприятия. Работающего в ночное время работника, работа которого связана с особым риском, запрещено занимать более восьми часов в суточном периоде, в котором он осуществлял работу в ночное время, но это положение после консультации с представителями работников можно не применять в упомянутых в [части второй статьи 140](#) данного закона случаях.

(часть 3 частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(4) Работающий в ночное время работник имеет право пройти проверку здоровья до того как начать работать в ночное время, и проходить такие проверки регулярно, не реже раза в два года, а работник, достигший возраста 50 лет, - не реже раза в год. Расходы, связанные с такими проверками здоровья, покрываются работодателем.

(5) Работодатель обязан перевести работающего в ночное время работника на подходящую работу, выполняемую в дневное время, если имеется заключение врача, что работа ночью отрицательно сказывается на здоровье работника.

(6) Запрещается работать в ночное время лицам моложе 18 лет, беременным и женщинам, находящимся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, а кормящим матерям - в течение всего периода кормления при наличии заключения врача о том, что выполнение соответствующей работы создает угрозу для безопасности и здоровья женщины или ее ребенка.

(часть 6 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(7) Работника, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, работодатель может быть направлен на работу ночью только с письменного согласия этого работника.

Статья 139. Сменная работа (LV)

(1) При необходимости обеспечить непрерывный ход работы работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает сменную работу. В таких случаях продолжительность смены не может превышать продолжительность нормального дневного рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

(2) Запрещается направлять работника на работу в течение двух смен подряд.

(3) Одна смена сменяет другую в то время, какое установлено сменным графиком. Если в установленное время замена смены не произошла, то работник, которого не сменили, обязан продолжать работу, если приостановка работы недопустима. О продолжении работы работник незамедлительно сообщает работодателю. Время, отработанное работником после окончания его смены, считается сверхурочной работой.

(4) Переход из одной смены в другую организуется в установленном сменным графиком порядке, но не реже чем через каждую неделю.

(5) Работодатель обязан ознакомить работников со сменными графиками не позднее чем в месячный срок до вступления этих графиков в силу.

Статья 140. Суммированное рабочее время (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Если вследствие характера работы невозможно соблюдать установленную соответствующему работнику нормальную продолжительность дневного или недельного рабочего времени, работодатель после консультации с представителями работников может установить суммированное рабочее время, чтобы рабочее время в отчетном периоде не превышало установленное соответствующему работнику нормальное рабочее время. Если работнику установлено суммированное рабочее время, работодатель обязан об этом письменно информировать работника, указав продолжительность отчетного периода, а также своевременно ознакомить работника с рабочим графиком.

(2) Установленную законом продолжительность суточного и недельного времени отдыха в рамках суммированного рабочего времени можно не применять, если:

- 1) работнику в пути на работу приходится проводить продолжительное время;
- 2) работник осуществляет охранную или надзорную деятельность;
- 3) вследствие характера работы необходимо обеспечить непрерывный ход работы;
- 4) работник осуществляет работу сезонного характера;

5) предусмотрено кратковременное расширение объема деятельности или прирост объема производства предприятия.

(3) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длительный отчетный период, отчетный период суммированного рабочего времени составляет один месяц. Работник и работодатель в трудовом договоре могут оговорить продолжительность отчетного периода, однако не дольше трех месяцев, а в коллективном трудовом договоре - не дольше 12 месяцев.

(4) В пределах суммированного рабочего времени в любом случае запрещается занимать работника более 24 часов подряд и 56 часов в неделю. Время отдыха работнику предоставляется немедленно после выполнения работы.

(5) Работа, выполняемая работником сверх установленного в отчетном периоде нормального рабочего времени, считается сверхурочной работой.

(6) Если установлено суммированное рабочее время, работодатель обеспечивает, чтобы в отчетном периоде суточное время отдыха не было в среднем короче 12 часов в сутки и недельное время отдыха не было в среднем короче 35 часов в неделю, включая суточное время отдыха.

(7) Работодатель не имеет права изменять установленный для работника рабочий график во время временной нетрудоспособности работника, а также во время, когда работник не выполняет работу по другим уважительным причинам.

Раздел седьмой Время отдыха

Глава 33 Общие положения о времени отдыха

Статья 141. Понятие о времени отдыха (LV)

(1) Временем отдыха в толковании данного закона является тот период времени, в течение которого работник не должен выполнять свои рабочие обязанности и которое он может использовать по своему усмотрению.

(2) Время отдыха включает в себя перерывы в работе, ежесуточное время отдыха, еженедельный отдых, праздничные дни и отпуска.

Статья 142. Время ежесуточного отдыха (LV)

(1) Время ежесуточного отдыха в течение 24-часового периода не может составлять менее 12 часов подряд. Это положение можно не применять, если установлено суммированное рабочее время.

(2) Для детей время ежесуточного отдыха в течение 24-часового периода должно быть не менее 14 часов подряд.

Статья 143. Время еженедельного отдыха (LV)

(1) Время еженедельного отдыха в семидневный период должно быть не менее 42 часов подряд. Это положение можно не применять, если установлено суммированное рабочее время.

(2) Если установлена пятидневная рабочая неделя, то работнику предоставляется два дня отдыха в неделю; если установлена шестидневная рабочая неделя - один день в неделю. Оба дня еженедельного отдыха обычно предоставляются подряд.

(3) Общим для всех дней еженедельного отдыха является воскресенье. Если необходимо обеспечить непрерывный ход работы, то разрешается занимать работников на работе также в воскресенье, выделив им для отдыха другой день недели.

(4) Письменным распоряжением работодателя работника можно привлечь к работе во время недельного отдыха, предоставив ему равноценный компенсирующий отдых и обеспечив не менее двух упомянутых в части первой данной статьи периодов недельного отдыха в течение любого 14-дневного срока, в следующих случаях:

(вводная часть части 4 в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

1) если того требуют самые неотложные нужды общества;

2) чтобы устранить последствия непреодолимой силы, случайного происшествия или других чрезвычайных обстоятельств, неблагоприятно влияющих или способных повлиять на обычный ход работы на предприятии;

3) для завершения в установленное время срочной, ранее непредвиденной работы.

(5) В соответствии с положениями части четвертой данной статьи запрещается занимать на работе лиц моложе 18 лет, беременных и женщин, находящихся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, и кормящих матерей в течение всего периода кормления, но не дольше чем до достижения ребенком двухлетнего возраста.

(часть 5 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(6) Если работодатель один рабочий день, выпадающий между праздничным днем и еженедельным временем отдыха, устанавливает свободным днем и переносит его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца, то продолжительность еженедельного времени отдыха не должна быть короче 35 часов подряд.

(часть 6 введена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

Статья 144. Работа в праздничные дни (LV)

(1) Работники в установленные законом праздничные дни не работают.

(2) Если необходимо обеспечить непрерывный ход работы, то разрешается работа в праздничные дни с предоставлением работникам отдыха в другой день недели или с выплатой соответствующего возмещения.

Глава 34 **Перерывы**

Статья 145. Перерывы в течение рабочего дня (LV)

(1) Каждый работник имеет право на перерыв в работе, если его ежедневное рабочее время превышает шесть часов. Подростки имеют право на перерыв в работе, если их рабочее время превышает четыре с половиной часа.

(часть 1 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(2) Перерыв предоставляется не позднее чем через четыре часа после начала работы. Продолжительность перерыва устанавливает работодатель после консультаций с представителями работников, однако, он не должен быть менее 30 минут. В соответствии с принципами безопасности труда и защиты здоровья, в коллективном договоре можно установить другой порядок предоставления перерыва. Перерыв не засчитывается в рабочее время, если трудовым договором или коллективным трудовым договором не установлено иное. Если возможно, подростку перерыв предоставляется, когда проработана половина от его договорного ежедневного рабочего времени.

(часть 2 в ред. [Закона](#) ЛР от 11.10.2006)

(3) Во время перерыва работник имеет право покинуть свое рабочее место, если трудовым договором, коллективным трудовым договором или трудовым распорядком не установлено иное. Запретить покидать рабочее место во время перерыва можно лишь в том случае, если для этого достаточно оснований. Если во время перерыва работнику запрещено покидать свое рабочее место, и работник этот период не может использовать по своему усмотрению, такой перерыв зачисляется в рабочее время.

(часть 3 частично изменена [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

(4) Если из-за характера работы перерыв для приема пищи установить невозможно, работодатель обеспечивает для работников возможность поесть в рабочее время.

(5) Перерыв на отдых предоставляется в любом случае. Если полностью весь перерыв на отдых сразу предоставить невозможно, то допускается его предоставлять частями, каждая из которых должна составлять не менее 15 минут.

(6) Работодатель предоставляет дополнительный перерыв работникам, подверженным особому риску. Продолжительность перерыва работодатель устанавливает после консультаций с представителями работников, и эти перерывы засчитываются в рабочее время.

Статья 146. Перерывы для кормления ребенка (LV)

(1) Работнику, имеющего ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребенка. О необходимости в таком перерыве работник своевременно уведомляет работодателя.

(2) Перерывы на кормление ребенка, продолжительность которых составляет не менее 30 минут, предоставляются не реже чем через каждые три часа. Если работник имеет двух или более детей в возрасте до полутора лет, то ему предоставляется перерыв продолжительностью по меньшей мере один час. Продолжительность перерыва устанавливает работодатель после консультаций с представителями работников. Устанавливая порядок предоставления перерыва, по возможности следует учитывать пожелания соответствующего работника.

(3) Перерывы для кормления ребенка можно присоединить к рабочему перерыву или, если того потребует работник, перенести на конец рабочего времени, соответственно сократив продолжительность рабочего дня.

(4) Перерыв для кормления ребенка засчитывается в рабочее время с сохранением за это время оплаты труда. Работникам, которым установлена определенная аккордная заработная плата, за это время выплачивается средний заработок.
(часть 4 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

Статья 147. Кратковременное отсутствие (LV)

(в ред. [Закона](#) ЛР от 12.11.2014)

(1) Работодатель обеспечивает беременной возможность покинуть рабочее место для проведения проверки здоровья в дородовой период, если такую проверку невозможно провести в нерабочее время.

(2) Работник имеет право на кратковременное отсутствие, если его немедленное присутствие на работе невозможно из-за действия непреодолимой силы, случайного происшествия или других чрезвычайных обстоятельств.

(3) Работник, под опекой которого находится ребенок в возрасте до 18 лет, имеет право на кратковременное отсутствие в случае болезни ребенка или несчастного случая, а также для участия в проверке здоровья ребенка, если такую проверку невозможно провести в нерабочее время.

(4) О кратковременном отсутствии работник своевременно сообщает работодателю. Кратковременное отсутствие не может быть основанием для права работодателя расторгнуть трудовой договор.

Статья 148. Особые правила организации рабочего времени (LV)

(1) При соблюдении принципов охраны труда и здоровья, а также обеспечении достаточного отдыха положения [части первой](#) статьи 131, [части пятой](#) статьи 136, [части третьей](#) статьи 138, [части первой статьи 142](#), [части первой](#) статьи 143 и [статьи 145](#) данного закона можно не распространять на ситуации, когда, учитывая особенности соответствующей работы или соответствующего занятия, продолжительность рабочего времени не измеряется, или заранее установлена, или ее могут установить сами работники. В упомянутых случаях не должен проводиться учет рабочего времени
(часть 1 в ред. [Закона](#) от 07.05.2004; частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(2) Положения [части первой](#) статьи 138, [части первой](#) статьи 142, [части первой](#) статьи 143 и [статьи 145](#) настоящего Закона с соблюдением принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также с обеспечением достаточного отдыха могут не распространяться на работников, которые заняты на предприятии, обеспечивающем пассажирские и грузовые автоперевозки, перевозки по воздушным или внутренним водным путям и работа или занятость которых связана с выездами или перемещениями.
(часть 2 введена [законом](#) от 07.05.2004)

(3) Положения части второй настоящей статьи не распространяются на работников, выполняющих работу в городских общественных транспортных средствах.
(часть 3 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Глава 35 Отпуска

Статья 149. Ежегодный оплачиваемый отпуск (LV)

(1) Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Такой отпуск не может составлять менее четырех календарных недель, не считая праздничных дней. Лицам моложе 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в один месяц.

(2) По договоренности между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск в очередном году может быть предоставлен по частям, однако одна из частей отпуска в очередном году не может быть короче двух непрерывных календарных недель.

(3) В исключительных случаях, когда в очередном году предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в полном размере может неблагоприятно сказаться на обычном ходе работы на предприятии, с письменного согласия работника часть отпуска можно перенести на следующий год. В этом случае часть отпуска в очередном году не может составлять менее двух непрерывных календарных недель. Перенесенная часть отпуска по возможности присоединяется к отпуску в следующем году. Часть отпуска можно переносить только на один год.

(4) Положения части третьей данной статьи не применимы к лицам моложе 18 лет, беременным и женщинам, находящимся в послеродовом периоде продолжительностью до одного года, и кормящим матерям на весь период кормления, но не дольше чем до достижения ребенком двухлетнего возраста. (часть 4 частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(5) Компенсация очередного оплачиваемого отпуска деньгами не допускается, за исключением случаев, когда трудовые правовые отношения прекращаются и работник ежегодный оплачиваемый отпуск не использовал. Работодатель обязан выплатить компенсацию за весь период, за который работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск. (часть 5 частично изменена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(6) После ежегодного оплачиваемого отпуска работник имеет право на такие улучшения условий труда и условий занятости, на которые у него было бы право, если бы он не находился в отпуске. Данное положение распространяется также на упомянутые в статьях [151](#), [153](#), [154](#), [155](#), [156](#) и [157](#) настоящего Закона отпусков, а также на период нетрудоспособности работника или период невыполнения работы по другим уважительным причинам. (часть 6 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Статья 150. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска (LV)

(1) Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется каждый год в определенное время по договоренности между работником и работодателем или в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем после консультаций с представителями работников. С графиком отпусков и внесенными в него изменениями следует ознакомить всех работников, и он должен быть доступен для каждого работника.

(2) Предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель обязан по возможности учитывать пожелания работника.

(3) Предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы работник может требовать, если у работодателя он проработал непрерывно не менее шести месяцев. Такой отпуск работодатель обязан предоставить в полном размере.

(4) Ежегодный оплачиваемый отпуск женщине предоставляется по ее требованию перед отпуском по беременности и родам или же сразу после него, независимо от времени, которое женщина проработала у соответствующего работодателя.

(5) Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику моложе 18 лет и работнику, имеющему ребенка в возрасте до трех лет или ребенка инвалида моложе 18 лет, предоставляется летом или, по его желанию, в любое другое время. Если работник моложе 18 лет продолжает получать образование, то ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляют, по возможности согласовывая с каникулами в учебном заведении. (часть 5 частично изменена [Законом ЛР от 11.10.2006](#); [02.08.2017](#))

(6) В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается.

Статья 151. Дополнительный отпуск (LV)

(1) Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1) работникам, под опекой которых находится трое или более детей в возрасте до 16 лет или ребенка с инвалидностью в возрасте до 18 лет, - три рабочих дня;
(пункт 1 частично изменен [Законом ЛР от 24.03.2010](#); [02.08.2017](#))

2) работникам, работа которых связана с особым риском, - не менее трех рабочих дней;
(пункт 2 частично изменен [Законом ЛР от 24.03.2010](#))

3) работникам, под опекой которых находится менее трех детей в возрасте до 14 лет, - не менее одного рабочего дня.
(пункт 3 введен [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором могут быть установлены другие случаи (работа ночью, сменная работа, многолетняя работа), в которых работнику предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

(3) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.
(часть 3 введена [Законом ЛР от 12.11.2014](#))

(4) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за текущий год предоставляется, и он используется до ежегодного оплачиваемого отпуска следующего года.
(часть 4 введена [Законом ЛР от 02.08.2017](#))

(5) Возмещение ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска деньгами не допускается, за исключением случая, когда трудовые правовые отношения прекращаются и работник ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не использовал.
(часть 5 введена [Законом ЛР от 02.08.2017](#))

Статья 152. Период времени, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (LV)

(1) В период времени, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время, когда работник фактически занят у соответствующего работодателя, и время, когда он не выполнял работу по уважительным причинам, включая:

1) период временной нетрудоспособности;

2) время отпуска по беременности и родам;
(пункт 2 частично изменен [Законом ЛР от 24.03.2010](#))

3) период кратковременного отсутствия;

4) время вынужденного прогула, если работник был неправомерно уволен с работы, а затем восстановлен на прежней работе;

5) упомянутый в [статье 155](#) настоящего закона период отпуска.
(пункт 5 введен [Законом ЛР от 24.03.2010](#))

(2) В упомянутый в [части первой](#) настоящей статьи срок не засчитывается период отпуска по уходу за ребенком и период отпуска без сохранения оплаты труда, который составляет более четырех недель в течение одного года.
(часть 2 в ред. [Закона ЛР от 24.03.2010](#))

Статья 153. Отпуск без сохранения оплаты труда (LV)

(в ред. [закона от 11.02.2004](#))

(1) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если это запрашивает работник, на уход и под надзор которого до подтверждения на суде решением сиротского суда передан adoptируемый ребенок. Такой отпуск предоставляется на время, которое установлено в решении сиротского суда по уходу и надзору adoptируемого ребенка. Если сиротский суд принимает решение о продлении срока ухода и надзора, отпуск продлевается до времени вступления в силу решения суда об утверждении adoptации. Такой отпуск засчитывается в общий стаж работы, но он не включается в ежегодный оплачиваемый отпуск.
(часть 1 частично изменена [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

(1.1) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если его запрашивает работник, который в качестве приемной семьи или опекуна заботится о ребенке, а также работник, который согласно решению сиротского суда фактически ухаживает и воспитывает ребенка другого лица. Такой отпуск предоставляется на срок, установленный решением сиротского суда, но не дольше чем до достижения ребенком полуторагодового возраста. Такой отпуск засчитывается в общий трудовой стаж, но он не включается в ежегодный оплачиваемый отпуск.
(часть 1.1 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(1.2) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда работнику, который несет службу в Земессардзе Латвийской Республики, если о его вовлечении в выполнение заданий Земессардзе работодателя информирует командир подразделения Земессардзе в установленный регулируемыми службой в Земессардзе нормативными актами срок и порядке. Отпуск без сохранения оплаты труда предоставляется на указанный в справке командира подразделения Земессардзе срок.
(часть 1.2 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014; в ред. [Закона](#) ЛР от 21.03.2019)

(2) Работнику, использующему упомянутый в *части первой, 1.1 и 1.2* данной статьи отпуск, сохраняется предыдущая работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными условиями работы и правилами занятости.
(часть 2 частично изменена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

(3) Работодатель по запросу работника может предоставить ему отпуск без сохранения оплаты труда также и в других случаях.

Статья 154. Отпуск по беременности и родам (LV)

(1) Отпуск по беременности - 56 календарных дней и отпуск по родам - 56 календарных дней рассчитываются вместе и предоставляются 112 календарных дней независимо от того, сколько дней отпуска по беременности использовано до родов.

(2) Для женщины, медицинское обслуживание которой начато в лечебно-профилактическом учреждении до наступления 12-й недели беременности и продолжалось весь период беременности, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней с присоединением его к отпуску по беременности, всего рассчитывая 70 календарных дней.

(3) В связи с осложнениями в период беременности, родов или в послеродовой период, а также в случае рождения двух или более детей сразу, женщине предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней, присоединив его к отпуску по родам, всего рассчитывая 70 календарных дней.

(4) Отпуска, предоставленные в связи с беременностью и родами, в ежегодный оплачиваемый отпуск не засчитываются.

(5) За женщиной, использующей отпуск по беременности или по родам, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для женщины условиями труда и условиями занятости.
(часть 5 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Статья 155. Отпуск, предоставляемый отцу, или приемным родителям ребенка, или другому лицу (LV)

(1) Отец ребенка имеет право на отпуск продолжительностью 10 календарных дней. Отпуск отцу предоставляется сразу после рождения ребенка, но не позднее чем в течение двух месяцев после рождения ребенка.

(2) Если мать при родах или в период до 42-го дня послеродового периода умерла или до 42-го дня послеродового периода отказалась в установленном законом порядке от ухода за ребенком и его воспитания, то отцу ребенка предоставляется отпуск на время до 70-го дня жизни ребенка. Упомянутый отпуск предоставляется также другому лицу, фактически ухаживающему за ребенком.

(3) Если из-за болезни, травмы или по другой связанной со здоровьем причине мать не может ухаживать за ребенком в период до 42-го дня послеродового периода, то на те дни, в которые мать не в состоянии ухаживать за ребенком, отпуск предоставляется отцу или другому лицу, фактически ухаживающему за ребенком..

(4) Исключена [законом](#) от 11.02.2004.

Baltikons-Centrs: примечание.

Изменение в части 5, внесенное [Законом](#) ЛР от 19.06.2019, предусматривающее предоставление отпуска одному из усыновителей, если усыновлен ребенок в возрасте до 18 лет, применяется, если постановление суда об усыновлении ребенка вступило в силу после 1 сентября 2019 года - [пункт 19 правил перехода](#).

(5) В семье, которая усыновила ребенка в возрасте до 18 лет, одному из усыновителей предоставляется отпуск продолжительностью 10 календарных дней.
(часть 5 в ред. [Закона](#) ЛР от 19.06.2019)

(6) За отцом ребенка, усыновителем или другим лицом, фактически ухаживающим за ребенком и использующим упомянутый в настоящей статье отпуск, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для отца ребенка, усыновителя или другого лица, фактически ухаживающего за ребенком, условиями труда и условиями занятости.
(часть 6 введена [законом](#) от 07.05.2004)

Статья 156. Отпуск по уходу за ребенком (LV)

(1) Каждый работник имеет право на отпуск по уходу за ребенком в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребенка. Такой отпуск предоставляется на время не более полутора лет в период до достижения ребенком возраста восьми лет.

(2) По просьбе работника отпуск по уходу за ребенком предоставляется полностью или по частям. Работник обязан за один месяц письменно уведомить работодателя о начале и продолжительности отпуска по уходу за ребенком или части такого отпуска.

(3) Время, проведенное работником в отпуске по уходу за ребенком, засчитывается в общий трудовой стаж.

(4) За работником, использующим отпуск по уходу за ребенком, сохраняется прежнее рабочее место. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для работника условиями труда и условиями занятости.
(часть 4 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

(5) Прерывание отпуска по уходу за ребенком до окончания срока предоставленного отпуска осуществляется в установленном коллективным трудовым договором или трудовым договором порядке или на основании соглашения работодателя и работника. Работник имеет право вернуться на работу, сообщив об этом работодателю не менее чем за две недели, если по объективным обстоятельствам утрачено основание для дальнейшего ухода за ребенком.

(часть 5 введена [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

Статья 157. Учебный отпуск (LV)
(в ред. [закона](#) от 20.12.2002)

(1) Работнику, который без отрыва от работы учится в любом учебном заведении, в соответствии с коллективным трудовым договором или трудовым договором предоставляется учебный отпуск с оплатой труда или без оплаты. Если работнику установлена аккордная заработная плата, учебный отпуск предоставляется с выплатой среднего заработка или без его выплаты.

(2) Работнику для сдачи государственной проверки или разработки и защиты дипломной работы предоставляется учебный отпуск продолжительностью в 20 рабочих дней с сохранением заработной платы или без таковой. Если работнику установлена аккордная заработная плата, учебный отпуск предоставляется с выплатой среднего заработка или без его выплаты.

(часть 2 в ред. [Закона](#) ЛР от 24.03.2010)

Правила перехода

1. Со вступлением в силу данного закона утрачивают силу:

1) [Кодекс](#) законов о труде Латвии;

2) закон "О коллективных трудовых договорах" (Зиньотайс Верховного Совета и Правительства Латвийской Республики, 1991, N 21/22).

2. [Статья 112](#) данного закона вступает в силу 1 января 2005 года.

3. В случае расторжения трудового договора в установленных [частью пятой](#) статьи 100, пунктом [6, 7, 8, 9](#) или [10 части первой](#) статьи 101 настоящего Закона случаях и коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлено выходное пособие в большем размере, до 1 января 2005 года работодатель выплачивает выходное пособие в размере среднего заработка за один месяц.
(пункт 3 в ред. [закона](#) от 07.05.2004)

4. Если трудовые правовые отношения продолжают после дня вступления в действие данного закона, то по требованию работника работодатель обязан выдать ему трудовую книжку, если она хранится у работодателя. Если трудовые правовые отношения продолжают после дня вступления в силу данного закона, и работник не требует от работодателя выдачи ему трудовой книжки, то трудовая книжка хранится у работодателя до дня прекращения трудовых правовых отношений, но после прекращения трудовых правовых отношений книжка должна быть возвращена работнику. В трудовой книжке работодатель делает отметку о дате прекращения трудовых правовых отношений, если работник того потребует. Это положение не ограничивает права работника требовать справку, упомянутую в [статье 129](#) данного закона.

5. Со дня вступления данного закона в силу к трудовым правовым отношениям, установленным до вступления данного закона в силу, применяются положения данного закона, за исключением случаев, упомянутых в пунктах [6](#) и [7](#) правил перехода данного закона.

6. Положения [части пятой](#) статьи 44 данного закона не применяются к трудовым договорам, которые заключены на определенный срок до дня вступления в силу данного закона.

7. Если отпуск по уходу за ребенком предоставлен до дня вступления в силу данного закона, то применяются положения статьи 173 Кодекса законов о труде Латвии.

8. Трудовые договоры, заключенные до дня вступления в силу данного закона в действие и не отвечающие положениям [статьи 40](#) данного закона, должны быть оформлены в соответствии с положениями [статьи 40](#), в шестимесячный срок со дня вступления в силу данного закона.

9. Предусмотренные данным законом оплата труда, выходные пособия, преимущественное право продолжать трудовые правовые отношения в случае сокращения численности работников в отношении упомянутых в законе "О вознаграждении должностных лиц и работников государственных институций и институций самоуправления в 2009 году" работников государственных институций и институций самоуправления устанавливается в соответствии с законом "О вознаграждении должностных лиц и работников государственных институций и институций самоуправления в 2009 году".
(пункт 9 введен [Законом](#) ЛР от 26.06.2009)

10. Предусмотренные настоящим законом преимущества продолжать трудовые правоотношения в случае сокращения численности работников в отношении работников, упомянутых в Законе о вознаграждении должностных лиц и работников структур государства и самоуправления, с 1 января 2010 года до 31 декабря 2012 года устанавливаются в соответствии с Законом о вознаграждении должностных лиц и работников структур государства и самоуправления.
(пункт 10 введен [Законом](#) ЛР от 21.12.2009)

11. [Пункт 8 информативной ссылки](#) на директивы Европейского Союза данного закона утрачивает силу 8 марта 2012 года.
(пункт 11 введен [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

12. [Часть десятая статьи 40](#) данного закона вступает в силу 1 апреля 2015 года.
(пункт 12 введен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

13. Если трудовой договор на определенное срок заключен до 31 декабря 2014 года, его срок можно продлить с соблюдением положений [части первой статьи 45](#) данного закона о продлении срока трудового договора, которые в силе с 1 января 2015 года, однако общий срок такого трудового договора в любом случае не должен превышать пять лет.
(пункт 13 введен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

14. Изменение в [части второй статьи 61](#) данного закона, предусматривающее делегирование Кабинету министров устанавливать размер минимальной месячной заработной платы в рамках нормального рабочего времени, а также расчет минимальной часовой тарифной ставки, вступает в силу 1 января 2016 года.
(пункт 14 введен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

15. За нарушение, совершенное до 31 декабря 2014 года, замечание или выговор работнику выносятся не позднее чем в течение одного месяца со дня обнаружения нарушения, не включая время временной нетрудоспособности работника, а также время, когда работник находится в отпуске или не выполняет работу по другим уважительным причинам, но не позднее чем в течение шести месяцев со дня совершения нарушения.
(пункт 15 введен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

16. Если замечание или выговор вынесены до 31 декабря 2014 года, работник имеет право требовать их отмены в течение года со дня вынесения замечания или выговора.
(пункт 16 введен [Законом](#) ЛР от 12.11.2014)

17. [Пункт 10 части первой статьи 74](#) данного закона вступает в силу 1 января 2020 года.
(пункт 17 введен [Законом](#) ЛР от 21.03.2019)

18. Кабинет министров оценивает применение установленного в [частями третьей и четвертой статьи 68](#) данного закона регулирования на практике и его влияние на правовое положение работников и до 1 февраля 2021 года представляет в Саэйм сообщение об этом.
(пункт 18 введен [Законом](#) ЛР от 17.04.2019)

19. Изменение в [части пятой статьи 155](#) данного закона, предусматривающее предоставление отпуска одному из усыновителей, если усыновлен ребенок в возрасте до 18 лет, применяется, если постановление суда об усыновлении ребенка вступило в силу после 1 сентября 2019 года.
(пункт 19 введен [Законом](#) ЛР от 19.06.2019)

Информативная ссылка на директивы Европейского Союза

В закон включены правовые нормы, вытекающие из:

- 1) исключен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010;
 - 2) исключен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010;
 - 3) директивы Совета от 25 июня 1991 года 91/383/ЕЕК, дополняющей мероприятия, целью которых является осуществление улучшений в безопасности труда и охране здоровья в отношении получателей работы, принятых на работу на определенный срок или также на краткосрочную работу;
 - 4) директивы Совета от 14 октября 1991 года 91/533/ЕЕК об обязанности работодателя информировать работников об условиях трудового договора или трудовых отношений;
 - 5) директивы Совета от 19 октября 1992 года 92/85/ЕЕК о введении мероприятий по осуществлению улучшения безопасности и охраны здоровья на работе работающих беременных, женщин, работающих в послеродовой период, или работающих женщин, кормящих ребенка грудью (десятая отдельная директива в значении пункта 1 статьи 16 директивы 89/391/ЕЕК);
 - 6) исключен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010;
 - 7) директивы Совета от 22 июня 1994 года 94/33/ЕК об охране труда подростков;
 - 8) директивы Совета от 3 июня 1996 года 96/34/ЕК о заключенном UNICE, СЕЕР и ЕАК основном соглашении в отношении отпуска по уходу за ребенком;
 - 9) директивы Европейского Парламента и Совета от 16 декабря 1996 года 96/71/ЕК о назначении получателей работы на работу в сфере оказания услуг;
 - 10) исключен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010;
 - 11) директивы Совета от 15 декабря 1997 года 97/81/ЕК о заключенном UNICE, СЕЕР и ЕАК основном соглашении о работе неполное рабочее время;
 - 12) директивы Совета от 20 июля 1998 года 98/59/ЕК о сближении правовых актов государств-участников в отношении коллективного увольнения;
 - 13) директивы Совета от 28 июня 1999 года 1999/70/ЕК о заключенном UNICE, СЕЕР и ЕАК основном соглашении о работе на определенный срок;
 - 14) директивы Европейского Парламента и Совета от 22 июня 2000 года 2000/34/ЕК, изменяющей директиву Совета 93/104/ЕК в отношении конкретных аспектов организации рабочего времени, чтобы включить сектора и действия, на которые не распространяется упомянутая директива;
 - 15) директивы Совета от 29 июня 2000 года 2000/43/ЕК, которой вводится принцип одинакового отношения к лицам независимо от расовой или этнической принадлежности;
 - 16) директивы Совета от 27 ноября 2000 года 2000/78/ЕК, устанавливающей общую систему одинакового отношения к занятости и профессии;
 - 17) директивы Совета от 12 марта 2001 года 2001/23/ЕК о сближении правовых актов государств-участников в отношении охраны прав работников в случае смены собственника предприятия, предпринимательского общества или части предприятия или предпринимательского общества;
 - 18) директивы Европейского Парламента и Совета от 11 марта 2002 года 2002/14/ЕК, которой создается общая система информирования и заслушивания работников в Европейском Сообществе;
 - 19) директивы Европейского Парламента и Совета от 23 сентября 2002 года 2002/73/ЕК, изменяющей
-

директиву Совета 76/207/ЕЕК о реализации такого принципа, который предусматривает равнозначное отношение к мужчинам и женщинам в отношении возможностей работы, профессионального образования и повышения в должности, а также условий труда;

20) Директивы Европейского Парламента и Совета от 4 декабря 2003 года 2003/88/ЕК о конкретных аспектах организации рабочего времени;
(пункт 20 введен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

21) Директивы Европейского Парламента и Совета от 5 июля 2006 года 2006/54/ЕК о реализации такого принципа, который предусматривает равноправные возможности и отношение к мужчинам и женщинам в вопросах занятости и профессии (переработанная версия);
(пункт 21 введен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

22) Директивы Европейского Парламента и Совета от 18 июня 2009 года 2009/52/ЕК, которой устанавливаются минимальные стандарты в отношении санкций и мер к работодателям, осуществляющим занятость имеющих подданство третьих государств лиц, пребывающих в государстве-участнике незаконно;
(пункт 22 введен [Законом](#) ЛР от 24.03.2010)

23) директивы Европейского Парламента и Совета от 19 ноября 2008 года 2008/104/ЕК о временных трудовых агентствах;
(пункт 23 введен [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

24) директивы Совета от 8 марта 2010 года 2010/18/ЕС, которой вводится пересмотренный основной договор BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC об отпуске родителей и отменяет директиву 96/34/ЕК;
(пункт 24 введен [Законом](#) ЛР от 06.07.2011)

25) директивы Европейского Парламента и Совета от 26 февраля 2014 года 2014/36/ЕС об условиях въезда и пребывания принадлежащих к третьим государствам лиц с целью трудоустройства в качестве сезонных работников;
(пункт 25 введен [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

26) директивы Европейского Парламента и Совета от 15 мая 2014 года 2014/66/ЕС об условиях въезда и пребывания принадлежащих к третьим государствам лиц в связи с переводом в рамках предприятия;
(пункт 26 введен [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

27) директивы Европейского Парламента и Совета от 15 мая 2014 года 2014/67/ЕС о том, как выполнить директиву 96/71/ЕК о назначении работников на работу в сфере оказания услуг, и которой вносятся изменения в регулу Европейского Парламента и Совета (ЕС) N 1024/2012 об административном сотрудничестве при использовании Внутривнутрирыночной информационной системы ("регула IMI").
(пункт 27 введен [Законом](#) ЛР от 26.05.2016)

28) директивы Европейского Парламента и Совета от 6 октября 2015 года 2015/1794, которой в отношении моряков изменяются директивы Европейского Парламента и Совета 2008/94/ЕК, 2009/38/ЕК и 2002/14/ЕК и директивы Совета 98/59/ЕК и 2001/23/ЕК;
(пункт 28 введен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

29) директивы Европейского Парламента и Совета от от 16 апреля 2014 года 2014/54/ЕС о мероприятиях, которые способствуют реализации предоставленных работополучателям прав в сфере свободы перемещения работополучателей;
(пункт 29 введен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

30) директивы Европейского Парламента и Совета от 11 мая 2016 года 2016/801 об условиях в отношении въезда и пребывания подданных третьих государств с целью исследовательской работы, учебы в вузе, стажировки, добровольного труда, программ обмена учениками или образовательных проектов и работы приглашенной няней.
(пункт 30 введен [Законом](#) ЛР от 02.08.2017)

Закон вступает в силу 1 июня 2002 года.

Закон принят в Сазэме 20 июня 2001 года.

Президент страны
В.ВИКЕ-ФРЕЙБЕРГА

Рига, 6 июля 2001 года
