 Ref. Ares(2021)3758284 - 08/06/2021

**Направление работников на**

**выполнение работы в Латвию**

* **Обязанности работодателя при направлении работника на выполнение работы в Латвию:**

Работодатель, желающий направить своего работника на выполнение работы в Латвию (в рамках направления работника), обязан выполнять административные требования, указанные в Законе о труде, и обеспечивать своему работнику условия труда и правила занятости, предусмотренные латвийскими нормативными актами.

Если в соответствии с трудовым договором, заключенным за границей (в стране Европейского союза или Европейского экономического пространства), для работника установлены более благоприятные условия труда и правила занятости по сравнению с минимальными требованиями латвийских нормативных актов или общеобязательных коллективных трудовых договоров, то к этому работнику продолжают применяться условия заключенного с ним трудового договора. Например, если указанная в трудовом договоре заработная плата работника из другой страны выше, чем предусмотренная латвийскими нормативными актами или общеобязательным коллективным договором, то этому работнику выплачивается указанная в трудовом договоре заработная плата, тем самым не ухудшая его положение.

Латвийские нормативные акты предусматривают ряд обязательств работодателя, которые должны быть выполнены перед направлением работника в Латвию, а также в то время, когда работник выполняет работу в Латвии в рамках направления работника.

# Обязанность информировать Государственную инспекцию труда

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, обязан перед отправлением работника проинформировать Государственную инспекцию труда о направленном работнике, отправив сообщение в электронном виде на латышском языке на адрес электронной почты vdi@vdi.gov.lv и указав:

1. имя, фамилию, номер документа, удостоверяющего личность, и адрес работодателя – физического лица, или наименование (фирму), регистрационный номер и адрес работодателя – юридического лица, а также имя, фамилию и адрес ответственного должностного лица исполнительного органа работодателя – юридического лица, и другую контактную информацию (номер телефона, адрес электронной почты).

Если работодатель является поставщиком услуг по обеспечению рабочей силой (агентством по временному трудоустройству), необходимо указать это отдельно и предоставить подтверждение, что работодатель как поставщик услуг по обеспечению рабочей силой имеет право предоставлять услуги по обеспечению рабочей силой в своей стране.

1. имя и фамилию работника, а также номер документа, удостоверяющего личность;
2. предполагаемую продолжительность направления, а также время начала и завершения работы;
3. адрес места выполнения работы или адреса мест выполнения работы, если работу планируется выполнять в нескольких местах;
4. представителя работодателя с указанием имени, фамилии и контактной информации:

a)который уполномочен представлять работодателя в государственных учреждениях и судах Латвии;

b)к которому стороны коллективного трудового договора могут обратиться для начала переговоров о заключении коллективного договора в соответствии с положениями Закона о труде. Это лицо может не находиться в Латвии, но оно должно быть доступно по разумному и обоснованному запросу.

Необходимо учитывать, что работодатель может назначить двух разных лиц – отдельное лицо для каждого случая, а также это может быть одно и то же лицо.

1. лицо, в пользу которого будет выполняться работа (получателя услуги), а также вид услуги, являющейся основанием для направления работника;
2. подтверждение того, что направленный работник, являющийся гражданином третьей страны, на законных основаниях работает у работодателя в государствечлене ЕС или стране Европейского экономического пространства;
3. информацию о сертификате, который подтверждает применение правовых актов по социальному страхованию, распространяющихся на получателя сертификата (сертификат A1), с указанием страны выдачи и номера.

Работодатель, направляющий своего работника на выполнение работы в Латвию, обязан в течение 3 рабочих дней со дня внесения изменений проинформировать Государственную инспекцию труда в электронном виде на латышском языке об изменениях, которые были сделаны в отношении вышеуказанной информации.

Контактная информация Государственной инспекции труда: <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

# Обязательство соблюдать латвийские нормативные акты и коллективные трудовые договоры, признанные общеобязательными

Если работодатель направляет работника на выполнение работы в Латвию, то независимо от закона, применимого к трудовому договору и трудовым правоотношениям, этому направленному работнику должны быть обеспечены условия труда и правила занятости, предусмотренные латвийскими нормативными актами, а также коллективными трудовыми договорами, которые признаны общеобязательными и регулируют:

1. максимальное рабочее время и минимальное время отдыха;
2. минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск;
3. заработную плату, в том числе надбавку за работу, связанную с особыми рисками, сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в праздничные дни, дополнительную работу;
4. правила обеспечения рабочей силой, особенно через поставщика услуг по обеспечению рабочей силой;
5. безопасность, охрану здоровья и гигиену труда;
6. меры предосторожности для лиц моложе 18 лет, беременных женщин, женщин в послеродовом периоде, а также условия труда и правила занятости для этих лиц;
7. равное отношение к мужчинам и женщинам, а также запрет других форм дискриминации;
8. условия размещения работников, находящихся за пределами своего постоянного места работы, если работодатель предоставляет такую услугу;
9. возмещение расходов работника в связи с командировкой или рабочей поездкой работника в Латвию, в том числе выплату суточных в командировке. Это положение применяется в случаях, когда работник, направленный на выполнение работы в Латвию, направляется в командировку или рабочую поездку на территории Латвии.

Если в соответствии с трудовым договором направленному в Латвию работнику установлены более благоприятные условия труда и правила занятости, чем минимальные требования, содержащиеся в латвийских нормативных актах или коллективном трудовом договоре, признанном общеобязательным, то в отношении этого работника продолжают применяться гарантии, указанные в трудовом договоре.

Подробная информация о нормативном регулировании Латвии по упомянутым вопросам представлена в разделе «Информация об условиях труда и правилах занятости».

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, обязан назначить своего представителя в Латвии, который уполномочен представлять работодателя в государственных учреждениях и судах Латвии.

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, должен при необходимости назначить своего представителя, к которому стороны коллективного трудового договора могут обратиться для начала переговоров о заключении коллективного договора. Этим лицом может быть то же лицо, которое указано в качестве представителя работодателя, уполномоченного представлять работодателя в государственных учреждениях и судах Латвии. Это лицо не обязательно должно находиться в Латвии, но оно должно быть доступно по разумному и обоснованному запросу.

# ОБЩЕОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ (ГЕНЕРАЛЬНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ)

В настоящее время в Латвии действуют три коллективных договора, которые можно считать общеобязательными договорами, или генеральными соглашениями.

# Железнодорожная отрасль

Коллективный договор заключен между обществом «Организация работодателей Латвийской железной дороги» и Профсоюзом железнодорожников и отрасли сообщения Латвии.

Это генеральное соглашение является обязательным для всех предприятий, деятельность которых связана с эксплуатацией железных дорог или железнодорожного транспорта. Генеральное соглашение устанавливает минимальный объем обязательств и гарантий сторон, которые могут быть дополнены коллективными трудовыми договорами, заключаемыми между работодателем и профсоюзом.

# Строительная отрасль

Коллективный договор заключен между работодателями в строительной отрасли, товарооборот или объем услуг которых соответствует требованиям части четвертой статьи 18 Закона о труде, и Профсоюзом строительной отрасли Латвии.

Генеральное соглашение является обязательным для всех работодателей – физических или юридических лиц, а также правоспособных персональных обществ, которые на основании трудового договора нанимают хотя бы одного работника, осуществляющего хозяйственную деятельность в строительной отрасли на территории Латвийской Республики, независимо от того, зарегистрировал ли работодатель вид деятельности или нет.

Генеральное соглашение действует с 3 ноября 2019 года по 31 декабря 2025 года. Оно предусматривает минимальную заработную плату в размере 780 евро в месяц и ежемесячную надбавку на образование в размере 5% (39 евро), если это соразмерно выполняемой работе. В свою очередь, в соответствии с этим генеральным соглашением работодатели могут установить отчетный период совокупного рабочего времени в 6 месяцев и надбавку за сверхурочную работу в размере 50%.

# Стекловолоконная отрасль

Коллективный договор заключен между акционерным обществом «Valmieras stikla šķiedra» и Профсоюзом отраслей промышленности Латвии.

Это генеральное соглашение является обязательным для всех работодателей – физических или юридических лиц, а также правоспособных персональных обществ, которые на основании трудового договора нанимают хотя бы одного работника, осуществляющего хозяйственную деятельность в стекловолоконной отрасли на территории Латвийской Республики, и это генеральное соглашение применяется к тем работникам, которые наняты упомянутыми работодателями на территории Латвийской Республики.

В генеральном соглашении оговариваются условия оплаты труда согласно уровням квалификации.

# Обязательства в отношении хранения и предъявления документов

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, обязан обеспечить хранение заключенного трудового договора, расчета заработной платы, документов учета рабочего времени и документов, подтверждающих выплату заработной платы, у своего представителя в Латвии, который уполномочен представлять работодателя в государственных учреждениях и судах, а также их представление в надзорные и контролирующие органы и при необходимости их перевод на государственный язык, если этого требуют представители надзорных и контролирующих органов.

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, обязан обеспечить возможность предоставить заключенный трудовой договор, расчет заработной платы, документы учета рабочего времени и документы, подтверждающие выплату заработной платы, надзорным и контролирующим органам в течение двух лет после окончания периода направления работника.

# Обязательства в случае направления на длительный срок

Если продолжительность направления работника превышает 12 месяцев, на направленного работника распространяются условия труда и правила занятости, предусмотренные латвийскими нормативными актами, такими как Закон о труде и Закон об охране труда, а также другими нормативными актами и общеобязательными коллективными договорами, за исключением правил о заключении и прекращении трудовых договоров, в том числе об ограничении конкуренции после прекращения трудовых правоотношений и взносах в капитал дополнительной пенсии, которые осуществляет работодатель.

Если работодатель подает в Государственную инспекцию труда мотивированное уведомление о продлении срока направления (в общей сложности не более 18 месяцев), работодатель может продолжать применять правила занятости и условия труда, указанные в разделе «Обязательство соблюдать латвийские нормативные акты и коллективные трудовые договоры, признанные общеобязательными».

Обращаем внимание на то, что если одна и та же работа выполняется разными работниками на одном и том же месте работы, продолжительность направления рассчитывается как общая продолжительность этих отдельных направлений.

# Обязательство проинформировать своего партнера по сотрудничеству в Латвии

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, обязан до начала оказания услуги проинформировать своего партнера по сотрудничеству в Латвии, в пользу которого будет выполняться работа, о выполнении обязательства проинформировать Государственную инспекцию труда о направлении работника.

Латвийский работодатель не допускает направленного работника к выполнению работы, если работодатель из другой страны, который направляет работника в Латвию, не предоставил подтверждение того, что требуемая по закону информация была предоставлена Государственной инспекции труда.

# Административная ответственность и административные штрафы

Работодатели, направляющие своих работников на выполнение работы в Латвию, а также латвийские работодатели являются субъектами административной ответственности.

Работодатель, который направляет работника в другую страну и не обеспечивает соблюдения требований нормативных актов соответствующей страны, может быть привлечен к административной ответственности согласно нормативным актам соответствующей страны. Информацию об административной ответственности и административных штрафах, предусмотренных нормативными актами других стран, можно найти на [сайте](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm) соответствующей страны, в которую направляется работник.

Административные штрафы взыскиваются в соответствии с нормативными актами, действующими в стране регистрации работодателя. В Латвии административные штрафы взыскиваются в порядке, установленном Законом об административной ответственности, Гражданским процессуальным законом и Законом о судебных исполнителях.

Работодатель, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, несет административную ответственность за нарушения, связанные с несоблюдением условий направления работников, установленных в разделе 36 Закона о труде и разделе VI Закона об охране труда.

# Информация об условиях труда и правилах занятости

Закон о труде предусматривает, что в случае, если работодатель направляет работника на выполнение работы в Латвию, то независимо от закона, применимого к трудовому договору и трудовым правоотношениям, этому направленному работнику должны быть обеспечены условия труда и правила занятости, предусмотренные латвийскими нормативными актами, а также коллективными трудовыми договорами, которые признаны общеобязательными и регулируют:

1. *максимальное рабочее время и минимальное время отдыха*;

Закон о труде содержит регулирование рабочего времени и времени отдыха, которое определяет продолжительность рабочего времени, виды работы, режимы организации рабочего времени, а также различные виды времени отдыха – перерывы, ежедневный и еженедельный отдых и отпуска.

Согласно общему принципу, нормальная продолжительность ежедневного рабочего времени работника не может превышать 8 часов, а еженедельное рабочее время не может превышать 40 часов. В свою очередь, сверхурочная работа (работа сверх нормального рабочего времени) не может превышать в среднем восьми часов в семидневный период, рассчитанный в учетном периоде, не превышающем четырех месяцев. В отношении минимального времени отдыха закон предусматривает, что ежедневное время отдыха в течение 24часового периода не может быть менее 12 часов подряд. В свою очередь, продолжительность еженедельного времени отдыха в течение семидневного периода не может быть менее 42 часов подряд.

1. *минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск*;

В отношении ежегодного оплачиваемого отпуска закон предусматривает, что его продолжительность не может быть менее четырех календарных недель, не считая праздничных дней.

1. *заработную плату, в том числе надбавку за работу, связанную с особыми рисками, сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в праздничные дни, дополнительную работу. Заработная плата не включает взносы в капитал дополнительной пенсии, осуществляемые работодателем;*

Минимальная заработная плата

Закон о труде регулирует вопросы, связанные с заработной платой и ее выплатой, включая вопрос о минимальной ставке заработной платы, а также вопрос о различных видах надбавок.

В Латвии установлена минимальная заработная плата, которая не должна быть меньше минимума, установленного государством. Размер минимальной месячной заработной платы в рамках нормального рабочего времени, а также расчет минимальной почасовой тарифной ставки определяет Кабинет министров.

С 1 января 2021 года минимальная месячная заработная плата в рамках нормального рабочего времени составляет 500 евро. Минимальная почасовая тарифная ставка рассчитывается по следующей формуле:

ТСмин. = МЗП / ч, где

ТСмин. – минимальная почасовая тарифная ставка в *евро*;

МЗП – минимальная месячная заработная плата, установленная государством

(500 евро);

ч – количество часов в месяце в рамках нормального рабочего времени (пятидневная рабочая неделя и 40 часов в неделю, или пятидневная рабочая неделя и 35 часов в неделю, или шестидневная рабочая неделя и 40 часов в неделю, или шестидневная рабочая неделя и 35 часов в неделю), включая количество часов в праздничные дни, если работник не выполняет работу в праздничный день, приходящийся на рабочий день, установленный для работника.

**Надбавки**

Закон о труде предусматривает несколько надбавок.

#   Надбавка за дополнительную работу

Работник, выполняющий дополнительную работу для одного и того же работодателя вместе с основной работой, установленной по договору, имеет право на соответствующую надбавку за такую работу. Размер надбавки определяется коллективным трудовым договором или трудовым договором.

#   Надбавка за работу, связанную с особым риском

Работнику, выполняющему работу, связанную с особым риском (работу, которая, согласно оценке рисков рабочей среды, связана с повышенной психологической или физической нагрузкой или повышенным риском для безопасности и здоровья работника, который нельзя предотвратить или снизить до приемлемого уровня другими мерами по охране труда), устанавливается надбавка. Размер надбавки определяется коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка, трудовым договором или распоряжением работодателя.

#   Надбавка за работу в ночное время

Работник, выполняющий работу в ночное время, получает надбавку в размере не менее 50 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы, а если по договору установлена аккордная заработная плата – надбавку в размере не менее 50 процентов от расценки аккордной работы за объем выполненной работы. Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая надбавка за работу в ночное время.

#   Надбавка за сверхурочную работу

Работник, выполняющий сверхурочную работу, получает надбавку в размере не менее 100 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы, а если по договору установлена аккордная заработная плата – надбавку в размере не менее 100 процентов от расценки аккордной работы за объем выполненной работы. Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая надбавка за сверхурочную работу или работу в праздничные дни.

 По генеральному соглашению, заключенному в соответствии с частью четвертой статьи 18 этого закона и предусматривающему существенное повышение установленной государством минимальной заработной платы или почасовой ставки заработной платы в отрасли не менее чем на 50 процентов выше установленной государством минимальной заработной платы или почасовой ставки заработной платы, размер надбавки за сверхурочную работу может быть установлен ниже размера, указанного в части первой настоящей статьи, но не менее 50 процентов от установленной для работника почасовой ставки заработной платы, при этом, если назначена аккордная заработная плата – не менее 50 процентов от установленной расценки аккордной работы за объем выполненной работы. Если государство устанавливает минимальную заработную плату или почасовую ставку в таком размере, что минимальная заработная плата или почасовая ставка в отрасли, установленная в действующем генеральном соглашении, больше не соответствует критерию, упомянутому в части третьей настоящей статьи, и если упомянутая в этом генеральном соглашении надбавка за сверхурочную работу установлена ниже размера, указанного в части первой настоящей статьи, то в рамках соответствующего генерального соглашения вносятся поправки, обеспечивающие соответствие части третьей настоящей статьи. Если упомянутые поправки не будут внесены, генеральное соглашение утрачивает силу через год после дня возникновения несоответствия.

#   Надбавка за работу в праздничные дни

Работник, выполняющий работу в праздничный день, получает надбавку в размере не менее 100 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы, а если по договору установлена аккордная заработная плата – надбавку в размере не менее 100 процентов от расценки аккордной работы за объем выполненной работы. Коллективным трудовым договором или трудовым договором может быть предусмотрена более высокая надбавка за сверхурочную работу или работу в праздничные дни.

4) *Правила обеспечения рабочей силой, особенно через поставщика услуг по обеспечению рабочей силой, включены в Закон о труде, Закон о поддержке безработных и лиц, ищущих работу, а также в связанные с ними правила Кабинета министров;*

В отношении трудового права в таких ситуациях применяются общие положения Закона о труде, если закон не предусматривает специальных положений для работников, нанятых поставщиком услуг по обеспечению рабочей силой. В таких случаях обязательства возлагаются на поставщика услуг по обеспечению рабочей силой как на работодателя, а также на лицо, которому предоставляются указанные услуги.

Поставщик услуг по обеспечению рабочей силой считается работодателем, который направляет работника на выполнение работы в Латвию, даже если получатель этой услуги в рамках оказания международных услуг предоставляет услугу в другой стране и ее выполнение обеспечивает направленный работник. В этом случае поставщик услуг по обеспечению рабочей силой должен соблюдать все правила, касающиеся направления работников.

Если получатель услуги по обеспечению рабочей силой в Латвии планирует предоставлять услугу в другой стране в рамках оказания международных услуг, и ее выполнение обеспечивает работник, направленный в Латвию, то получатель услуги по обеспечению рабочей силой в Латвии обязан заблаговременно проинформировать об этом поставщика услуг по обеспечению рабочей силой до оказания услуги в другой стране.

Если работника в Латвию направляет поставщик услуг по обеспечению рабочей силой, то как работодатель он обязан предоставлять направленному в Латвию работнику такие же условия труда и применять к нему те же правила занятости, какие были бы предоставлены и применены к работнику, если бы трудовые правоотношения между работником и получателем услуг по обеспечению рабочей силой устанавливались напрямую и работник выполнял бы ту же самую работу. Для выполнения этого обязательства получатель услуг по обеспечению рабочей силой, находящийся в Латвии, обязан заблаговременно до направления работника проинформировать поставщика услуг по обеспечению рабочей силой из другой страны об условиях работы и правилах занятости, установленных у получателя услуг по обеспечению рабочей силой.

1. *безопасность, охрану здоровья и гигиену труда;*

В соответствии с требованиями Закона об охране труда работодатель обязан организовать систему охраны труда, которая включает оценку рисков рабочей среды, консультации с работниками и создание организационной структуры по охране труда.

Работодатель несет ответственность за безопасность и здоровье работников во время работы, однако на практике меры, связанные с охраной труда на предприятии, выполняет специалист по охране труда или сторонний поставщик услуг – компетентное учреждение или компетентный специалист по вопросам охраны труда.

Более подробную информацию по вопросам охраны труда можно найти [здесь.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba) Полезная информация и различные информационные материалы по охране труда доступны на домашней странице [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

1. *меры предосторожности для лиц моложе 18 лет, беременных женщин, женщин в послеродовом периоде, а также условия труда и правила занятости для этих лиц;*

# Трудоустройство детей и подростков

Закон о труде запрещает принимать на постоянную работу детей, то есть лиц моложе 15 лет или лиц, продолжающих получать основное образование до достижения 18-летнего возраста.

В исключительных случаях дети старше 13 лет могут быть приняты на легкую работу, которая выполняется в свободное от учебы время и не представляет рисков для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие. Такая работа не должна мешать обучению ребенка. Работы, на которые разрешается принимать детей старше 13 лет, определяет [Кабинет министров.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) На ребенка старше 15 лет, продолжающего получать основное образование, распространяются положения настоящей статьи, касающиеся трудоустройства подростков.

В исключительных случаях, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие и получено разрешение Государственной инспекции труда, ребенка можно принимать на работу в качестве исполнителя на культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях при условии, что такая работа не представляет рисков для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребенка. Такая работа не должна мешать обучению ребенка. Порядок выдачи разрешений на трудоустройство детей в качестве исполнителей на культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, а также включаемые в разрешение ограничения в отношении условий труда и правил занятости определяет [Кабинет министров.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

Запрещается принимать подростков на работу в особых условиях, которые связаны с повышенным риском для их безопасности, здоровья, нравственности и развития. Подростком в понимании настоящего закона считается лицо в возрасте от 15 до 18 лет, которое не считается ребенком в понимании настоящего закона. Работы, на которые запрещается принимать подростков, и исключения, когда прием на эти работы разрешен в связи с профессиональным обучением подростка, определяет [Кабинет министров.](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu)

Перед заключением трудового договора работодатель обязан проинформировать одного из родителей (опекуна) ребенка или подростка об оценке рисков рабочей среды и мерах по охране труда, соблюдающихся на соответствующем рабочем месте.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра и должны ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр до достижения ими 18-летнего возраста.

# Трудоустройство беременных женщин и женщин в послеродовом периоде

Закон о труде содержит ряд норм, направленных на защиту беременных женщин, женщин в послеродовой период, а также женщин, кормящих грудью.

Также правила Кабинета министров № 660 «[Порядок осуществления внутреннего надзора рабочей среды»](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) от 2 октября 2007 года предусматривают особые требования к охране труда данной категории работников. Приложение № 2 к этим правилам включает факторы рабочей среды и виды работ, которые могут представлять риск для безопасности и здоровья беременных женщин и женщин, кормящих грудью.

1. *равное отношение к мужчинам и женщинам, а также запрет других форм дискриминации;*

Закон о труде предусматривает, что права каждого человека на труд, справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда, а также справедливую оплату труда должны обеспечиваться без какой-либо прямой или непрямой дискриминации. При учреждении трудовых правоотношений, а также в период существования трудовых правоотношений, особенно при повышении работника в должности, определении условий труда, оплаты труда, профессионального обучения или повышения квалификации, а также при расторжении трудового договора, запрещается различное отношение к работнику.

1. *условия размещения работников, находящихся за пределами своего постоянного места работы, если работодатель предоставляет такую услугу;*

Правила Кабинета министров № 137 [«Гигиенические требования к служебным гостиницам»](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam) от 11 апреля 2000 года устанавливают гигиенические требования к жилым помещениям, которые находятся в собственности или владении учреждения или организации и предназначены для проживания лиц во время получения профессионального или высшего образования или во время выполнения работы.

Эти правила необходимо принимать во внимание, чтобы обеспечить выполнение условия, установленного в настоящем пункте.

1. *возмещение расходов работника в связи с командировкой или рабочей поездкой работника в Латвию, в том числе выплату суточных в командировке*.

Это положение применяется в том случае, если работник, который в рамках договора об оказании услуг был первоначально направлен на одно место работы в Латвии, однако в процессе оказания услуг должен быть направлен на выполнение работы в какое-либо другое место. Например, первоначально направленный работник выполнял работу в Риге, но потом выяснилось, что работа также должна выполняться в каком-либо другом городе Латвии. В этом случае работодатель должен применять правила Кабинета министров № 969 [«Порядок возмещения расходов, связанных с командировками»](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi) от 12 октября 2010 года.

# Информация о защите нарушенных прав

Для защиты своих нарушенных прав работник может обратиться в компетентный орган страны, в которую он направлен на выполнение работы (как правило, в инспекцию труда), или в компетентный орган своей страны (в случае Латвии – в Государственную инспекцию труда).

Если спор с работодателем не может быть разрешен путем переговоров с работодателем, а также через инспекцию труда, работник может подать иск в суд. Согласно положениям Гражданского процессуального закона Латвии, работник, подающий исковое заявление о взыскании заработной платы и другие требования, вытекающие из трудовых правоотношений или связанные с ними, **освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства**.

Также для защиты своих прав можно обратиться в [Союз свободных профсоюзов Латвии.](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

# Особые положения об ответственности за выплату заработной платы в случае направления работника

Согласно Закону о труде, если работодателю как субподрядчику передано полное или частичное исполнение договорных обязательств, но работодатель не выплатил работнику заработную плату в течение срока, указанного в трудовом договоре или коллективном трудовом договоре, работник имеет право требовать выплаты этой невыплаченной заработной платы от лица, передавшего работодателю полное или частичное исполнение договорных обязательств. Следует учитывать, что в этом случае работник имеет право требовать, чтобы ему в соответствии с этими договорными обязательствами была полностью выплачена заработная плата в размере минимальной ставки заработной платы, установленной в стране, в которую он направлен. В то же время следует отметить, что это положение применяется только в тех случаях, когда работник направлен на выполнение строительных работ, связанных со строительством зданий, или специализированных строительных работ.