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

# Töötajate Lätti tööle saatmine

## Tööandja kohustused töötaja Lätti tööle saatmisel

Tööandja, kes soovib saata oma töötajat Lätti tööle (tööjõu rentimise raames), on kohustatud täitma Läti tööseaduses sätestatud administratiivsed nõuded ning tagama oma töötajale Läti õigusaktides sätestatud töötingimused ja tööhõivetingimused.

Kui vastavalt välisriigis (Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigis) sõlmitud töölepingule on töötajale määratud Läti õigusaktides või üldkehtivas kollektiivlepingus sätestatud miinimumnõuetest soodsamad töötingimused ja töösuhte tingimused, siis rakendatakse selle töötaja korral jätkuvalt temaga sõlmitud töölepingu tingimusi. Näiteks kui mõne riigi töötajale töölepingus määratud töötasu on Läti õigusaktides või üldkehtivas kollektiivlepingus ettenähtust kõrgem, siis tuleb sellele töötajale maksta töölepingus määratud töötasu, et tema olukorda mitte halvendada.

Läti õigusaktid näevad tööandjale ette terve rea kohustusi enne töötaja Lätti saatmist, samuti sel ajal, kui töötaja teeb Lätis tööjõu rentimise raames tööd.

## Kohustus teavitada Läti tööinspektsiooni

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on kohustatud enne töötaja saatmist teavitama sellest töötajast Läti tööinspektsiooni elektrooniliselt läti keeles e-posti aadressil vdi@vdi.gov.lv, teatades:

1. füüsilisest isikust tööandja ees- ja perekonnanime, isikut tõendava dokumendi numbri ja aadressi või juriidilise isiku nime (ärinime), registrikoodi ja aadressi, juriidilisest isikust tööandja juhtorgani vastutava ametiisiku ees- ja perekonnanime ning aadressi, samuti muud kontaktandmed (telefon, e-posti aadress).

Kui tööandja on renditööjõu vahendamise teenuse osutaja (juhutööde agentuur), siis tuleb see eraldi ära märkida ja esitada kinnitus, et tööandjal kui tööjõu vahendamise teenuse osutajal on õigus osutada oma asukohariigis tööjõu vahendamise teenust.

1. töötaja ees- ja perekonnanime ning isikut tõendava dokumendi numbri;
2. eeldatava tööle saatmise kestuse, samuti töö alustamise ja lõpetamise aja; 4. töö tegemise koha aadressi või aadressid, kui tööd on kavas teha mitmes kohas;
3. selle tööandja esindaja ees- ja perekonnanime ning kontaktandmed:

a)kes on volitatud esindama tööandjat Läti riigiasutustes ja kohtus;

b)kelle poole võivad kollektiivlepingu pooled pöörduda eesmärgiga alustada kollektiivlepingu sõlmimise läbirääkimisi vastavalt tööseaduse sätetele. See isik ei pruugi Lätis viibida, kuid ta peab olema mõistliku ja põhjendatud nõudmise korral kättesaadav.

Tuleb arvestada, et tööandja võib määrata kummakski puhuks kaks eri isikut, ent see võib olla ka üks ja sama isik.

1. isiku, kelle heaks tööd tehakse (teenuse saaja), samuti teenuse liigi, mis on töötaja saatmise aluseks;
2. kinnituse selle kohta, et saadetav kolmanda riigi kodanikust töötaja töötab tööandja juures Euroopa Liidu või Euroopa Majanduspiirkonna liikmesriigis seaduslikult;
3. teabe sotsiaalkindlustuse tõendi A1 kohta vastavalt õigusaktidele, mida rakendatakse tõendi saaja korral, näidates ära tõendi välja andnud riigi ja tõendi numbri.

Tööandja, kes saadab oma töötaja Lätti tööle, on kohustatud 3 tööpäeva jooksul alates muudatuste tegemisest teavitama Läti tööinspektsiooni elektrooniliselt läti keeles muudatustest, mis on tehtud eespool nimetatud teabes.

Tööinspektsiooni kontaktandmed <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

## Kohustus järgida Läti õigusakte ja üldkehtivaks tunnistatud kollektiivlepinguid

Kui tööandja saadab töötaja Lätti tööle, siis sõltumata sellest, millise riigi õigusakte rakendatakse töölepingu ja töösuhte korral, tuleb sellele töötajale tagada sellised töötingimused ja töösuhte tingimused, millised on ette nähtud Läti õigusaktides ja kollektiivlepingutes, mis on tunnistatud üldkehtivateks ja reguleerivad:

1. maksimaalset tööaega ja minimaalset puhkeaega;
2. minimaalset iga-aastast palgalist puhkust;
3. töötasu, sealhulgas lisatasusid töö eest, mis on seotud erilise riskiga, ületunnitöö, öötöö, pühade ajal töötamise ja lisatöö tegemise eest;
4. renditöö tingimusi, eriti renditööjõu vahendamise teenuse osutaja vahendusel;
5. ohutust, tervisekaitset ja tööhügieeni;
6. meetmeid alla 18-aastaste isikute, rasedate ja hiljuti sünnitanud naiste kaitseks, samuti nende isikute töötingimusi ja töösuhte tingimusi;
7. meeste ja naiste võrdset kohtlemist, samuti muud liiki diskrimineerimise keeldu;
8. väljaspool oma püsivat elukohta viibivate töötajate majutamise tingimusi, kui tööandja sellist teenust tagab;
9. kulude hüvitamist töötajale seoses töölähetuse või -sõiduga Läti piires, sealhulgas ka töölähetuse päevarahade maksmist. Seda tingimust rakendatakse siis, kui Lätti tööle saadetud töötaja saadetakse töölähetusse või -sõidule Läti territooriumi piires.

Kui vastavalt töölepingule on Lätti saadetud töötajale määratud Läti õigusaktides või üldkehtivas kollektiivlepingus sätestatud miinimumnõuetest soodsamad töötingimused ja töösuhte tingimused, siis rakendatakse selle töötaja korral jätkuvalt temaga sõlmitud töölepingus sätestatud tagatisi.

Täpsemat teavet selle kohta, kuidas on need küsimused Läti õigusaktides reguleeritud, leiate jaotisest „Teave töötingimuste ja töösuhte tingimuste kohta“.

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on kohustatud määrama oma esindaja Lätis, kes on volitatud esindama tööandjat Läti riigiasutustes ja kohtus.

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, peab vajadusel määrama oma esindaja, kelle poole võivad kollektiivlepingu pooled pöörduda eesmärgiga alustada kollektiivlepingu sõlmimise läbirääkimisi. Sama isik võib olla määratud tööandja esindajaks, kes on volitatud esindama tööandjat Läti riigiasutustes ja kohtus. See isik ei pea tingimata viibima Lätis, kuid ta peab olema mõistliku ja põhjendatud nõudmise korral kättesaadav.

**ÜLDKEHTIVAD KOLLEKTIIVLEPINGUD**

Lätis on praegu kolm kollektiivlepingut, mida võib pidada üldkehtivaks.

## Raudtee

Kollektiivlepingu on sõlminud Läti raudtee valdkonna tööandjate organisatsioon ning Läti raudteelaste ja liikluse valdkonna ametiühing.

See kollektiivleping on siduv kõigile ettevõtetele, mille tegevus on seotud raudtee või raudteetranspordi opereerimisega. Selle üldkehtiva kollektiivlepinguga on kindlaks määratud minimaalsete kohustuste ja tagatiste maht, mida võidakse täiendada tööandja ja ametiühingu vahel sõlmitud kollektiivlepingutega.

## Ehitus

Kollektiivlepingu on sõlminud ehitusvaldkonna tööandjad, kelle kaupade või teenuste käive vastab tööseaduse § 18 lõike 4 nõuetele, ning Läti ehituse valdkonna ametiühing.

Kollektiivleping on siduv kõigile tööandjatele – füüsilistele ja juriidilistele isikutele ning õigusvõimelistele personaalühingutele, kellel on töölepingu alusel töösuhe vähemalt ühe töötajaga ja kes viivad Läti Vabariigi territooriumil läbi majandustegevust ehituse valdkonnas, sõltumata sellest, kas tööandja on selle tegevusala registreerinud või mitte.

Kollektiivleping kehtib alates 3. novembrist 2019 kuni 31. detsembrini 2025. See näeb ette 780 euro suuruse miinimumpalga kuus ja igakuise 5% suuruse lisatasu (39 eurot) hariduse eest, kui see vastab tehtavale tööle. Tööandjatele võimaldab see omakorda määrata 6-kuuse summeeritud tööaja arvestusperioodi ja 50% lisatasu ületundide eest.

## Klaaskiud

Kollektiivleping on sõlminud AS Valmieras stikla šķiedra ja Läti tööstuse valdkonna ametiühing.

Kollektiivleping on siduv kõigile tööandjatele – füüsilistele ja juriidilistele isikutele ning õigusvõimelistele personaalühingutele, kellel on töölepingu alusel töösuhe vähemalt ühe töötajaga ja kes viivad Läti Vabariigi territooriumil läbi majandustegevust klaaskiu valdkonnas, ning see kollektiivleping puudutab neid töötajaid, kes töötavad Läti Vabariigi territooriumil nimetatud tööandjate juures.

Kollektiivleping näeb ette kvalifikatsioonitasemetele vastavad palgatingimused.

## Dokumentide säilitamist ja esitamist puudutavad kohustused

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on töötaja saatmise ajal kohustatud tagama sõlmitud töölepingu, töötasu ja tööaja arvestuse dokumentide ning töötasu väljamaksmist tõendavate dokumentide säilitamise oma esindaja juures Lätis, kes on volitatud esindama tööandjat Läti riigiasutustes ja kohtus, samuti nende esitamise järelevalve- ja kontrolliasutustele ning vajadusel, kui nende asutuste esindajad seda nõuavad, nende tõlkimise läti keelde.

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on kohustatud kahe aasta jooksul pärast töötaja saatmise perioodi lõppu tagama sõlmitud töölepingu, töötasu ja tööaja arvestuse dokumentide ning töötasu väljamaksmist tõendavate dokumentide esitamise järelevalve- ja kontrolliasutustele.

## Kohustused pikaajalise tööle saatmise korral

Kui töötaja saadetakse tööle pikemaks ajaks kui 12 kuuks, siis kehtivad saadetud töötaja suhtes Läti õigusaktides, näiteks tööseaduses, töökaitseseaduses ning teistes õigusaktides ja üldkehtivates kollektiivlepingutes ette nähtud töötingimused ja töösuhte tingimused, välja arvatud tingimused, mis puudutavad töölepingu sõlmimist ja lõpetamist, sealhulgas ka konkurentsipiirangut pärast töösuhte lõppu ja tööandja tehtavaid sissemakseid kogumispensionisse.

Kui tööandja esitab tööinspektsioonile põhjendatud teate tööle saatmise aja pikendamise kohta (kokku mitte pikemaks ajaks kui 18 kuuks), siis võib tööandja jätkata nende töötingimuste ja töösuhte tingimuste rakendamist, mis on nimetatud jaotises „Kohustus järgida Läti õigusakte ja üldkehtivaks tunnistatud kollektiivlepinguid“.

Pöörame tähelepanu sellele, et juhul kui üht ja sama tööd teeb ühes ja samas kohas mitu töötajat, siis loetakse tööle saatmise kestuseks nende töötajate tööle saatmise kogukestust.

## Kohustus teavitada oma koostööpartnerit Lätis

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on kohustatud enne teenuse osutamise algust teavitama oma koostööpartnerit Lätis, kellele hakatakse tööd tegema, et on täidetud kohustus teavitada tööinspektsiooni töötaja saatmisest.

Läti tööandja ei luba saadetud töötajal tööle asuda, kui teise riigi tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, ei ole esitanud tõendit selle kohta, et tööinspektsioonile on esitatud seaduses nõutud teave.

## Haldusvastutus ja -trahvid

Tööandjad, kes saadavad oma töötajaid Lätti tööle, ning samuti Läti tööandjad on haldusvastutuse subjektid.

Tööandja, kes saadab töötaja teise riiki tööle, kuid ei taga selle riigi õigusaktide järgmist, võidakse võtta selle riigi õigusaktide kohaselt haldusvastutusele. Teavet teiste riikide õigusaktides sätestatud haldusvastutuse ja -trahvide kohta, võib leida selle riigi, kuhu töötaja saadetakse, [veebisaidilt.](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

Haldustrahvid nõutakse välja vastavalt tööandja registreerimise riigis kehtivatele õigusaktidele. Läti haldustrahvid nõutakse välja haldusvastutuse seaduses, tsiviilmenetluse seaduses ja kohtutäiturite seaduses sätestatud korras.

Tööandja, kes saadab töötaja Lätti tööle, on halduskorras karistatav töötajate tööle saatmise tingimuste eiramisega seotud rikkumiste eest vastavalt tööseaduse 36. peatükile ja töökaitseseaduse VI peatükile.

## Teave töötingimuste ja töösuhte tingimuste kohta

Tööseadus näeb ette, et kui tööandja saadab töötaja Lätti tööle, siis sõltumata sellest, millise riigi õigusakte rakendatakse töölepingu ja töösuhte korral, tuleb sellele töötajale tagada sellised töötingimused ja töösuhte tingimused, millised on ette nähtud Läti õigusaktides ja kollektiivlepingutes, mis on tunnistatud üldkehtivateks ja reguleerivad:

1. *maksimaalset tööaega ja minimaalset puhkeaega;*

Tööseaduses on sätestatud töö- ja puhkeaeg ning määratud kindlaks nii tööaja pikkus, liigid ja korraldus kui ka mitmesugused puhkeaja liigid – vaheajad, igapäevane ja nädalane puhkeaeg kui ka puhkused.

Üldjuhul ei tohi töötaja normaalne päevane tööaeg ületada 8 tundi, nädalane tööaeg aga 40 tundi. Ületunnitöö (normaalset tööaega ületav töö) ei tohi aga ületada seitsmepäevase perioodi jooksul keskmiselt kaheksat tundi, mida arvestatakse nelja kuud mitte ületava arvestusperioodi jooksul. Minimaalse puhkeaja kohta sätestab seadus, et 24-tunnise perioodi jooksul ei tohi igapäevane puhkeaeg olla lühem kui 12 järjestikust tundi. Iganädalane puhkeaeg ei tohi 7-päevase perioodi jooksul olla lühem kui 42 järjestikust tundi.

1. *minimaalset iga-aastast palgalist puhkust;*

Iga-aastase palgalise puhkuse kohta sätestab seadus, et see ei tohi olla lühem kui neli kalendrinädalat, mille hulka ei arvestata riigipühi.

1. *töötasu, sealhulgas lisatasusid töö eest, mis on seotud erilise riskiga, ületunnitöö, öötöö, pühade ajal töötamise ja lisatöö tegemise eest. Töötasu hulka ei kuulu tööandja tehtavad sissemaksed kogumispensionisse;*

Miinimumpalk

Tööseadus sätestab töötasu ja selle väljamaksmisega seotud küsimused, sealhulgas ka miinimumpalga ja mitmesugused lisatasud.

Lätis ei tohi palk olla riigis kehtestatud miinimumist väiksem. Miinimumkuupalga suuruse normaaltööaja korral ja minimaalse tunnitariifi arvutamise sätestab ministrite kabinet.

Alates 01.01.2021 on miinimumkuupalk normaaltööaja korral 500 eurot. Minimaalne tunnitariif arvutatakse järgmise valemi kohaselt:

TTmin = MKP / h, kus

TTmin – minimaalne tunnitariif eurodes;

MKP – riigis kehtestatud miinimumkuupalk (500 eurot);

h – normaaltööaeg kuus (viiepäevane töönädal ja 40 tundi nädalas, viiepäevane töönädal ja 35 tundi nädalas, kuuepäevane töönädal ja 40 tundi nädalas või kuuepäevane töönädal ja 35 tundi nädalas), sealhulgas pühadele vastavate töötundide arv, kui töötaja ei töötaja tema tööpäevale langeva püha ajal.

Lisatasud

Tööseaduses on ette nähtud mitmesugused lisatasud.

##   Lisatasu lisatöö eest

Töötajal, kes teeb sama tööandja juures lisaks kokkulepitud põhitööle veel ka lisatööd, on õigus saada selle töö tegemise eest vastavat lisatasu. Lisatasu suurus määratakse kindlaks kollektiiv- või töölepingus.

##   Lisatasu erilise riskiga seotud töö eest

Töötajale, kes teeb erilise riskiga seotud tööd (tööd, mis on vastavalt töökeskkonna riskide hindamisele seotud suurema psühholoogilise või füüsilise koormuse või suurema riskiga töötaja ohutusele ja tervisele, mida ei saa teiste töökaitsemeetmetega vältida või langetada vastuvõetava tasemeni), määratakse lisatasu. Lisatasu suurus määratakse kindlaks kollektiivlepingus, töö sisekorra eeskirjades, töölepingus või tööandja korraldusega.

##   Lisatasu öötöö eest

Öötööd tegev töötaja saab lisatasu vähemalt 50% talle määratud tunni- või päevapalgast, kui aga on kokku lepitud tükitöötasu, siis on lisatasu suurus vähemalt 50% tehtud töö eest makstud tükitöötasust. Kollektiiv- või töölepingus võib määrata öötöö eest suurema lisatasu.

##   Lisatasu ületunnitöö eest

Ületunnitööd tegev töötaja saab lisatasu vähemalt 100% talle määratud tunni- või päevapalgast, kui aga on kokku lepitud tükitöötasu, siis lisatasu suurus vähemalt 100% tehtud töö eest makstud tükitöötasust. Kollektiiv- või töölepingus võib määrata ületunnitöö või pühade ajal töötamise eest suurema lisatasu.

 Kollektiivlepinguga, mis on sõlmitud vastavalt selle seaduse § 18 lõikele 4 ja mis näeb valdkonnas ette miinimum- või tunnipalga olulise tõstmise vähemalt 50% üle riigis kehtestatud miinimum- või tunnipalga, võib ületunnitöö lisatasu määrata selles paragrahvis sätestatust väiksema, kuid mitte väiksema kui 50% töötajale määratud tunnipalgast, kui aga on kokku lepitud tükitöötasu, siis mitte väiksema kui 50% tehtud töö eest määratud tükitöötasust. Kui riik kehtestab sellise miinimumpalga või tunnipalga, et kehtivas kollektiivlepingus sätestatud miinimumpalga või tunnipalga suurus valdkonnas ei vasta enam selle paragrahvi lõikes 3 nimetatud kriteeriumile, ning kui lisatasu ületunnitöö eest on selles kollektiivlepingus määratud väiksem selle paragrahvi lõikes 1 sätestatud määrast, siis muudetakse kollektiivlepingut nii, et oleks tagatud vastavus selle paragrahvi lõikele 3. Kui nimetatud muudatusi ei tehta, kaotab kollektiivleping kehtivuse üks aasta alates mittevastavuse tekkimise päevast.

##   Lisatasu pühade ajal töötamise eest

Pühade ajal tööd tegev töötaja saab lisatasu vähemalt 100% talle määratud tunni- või päevapalgast, kui aga on kokku lepitud tükitöötasu, siis lisatasu suurus vähemalt 100% tehtud töö eest makstud tükitöötasust. Kollektiiv- või töölepingus võib määrata ületunnitöö või pühade ajal töötamise eest suurema lisatasu.

4) *Renditöö tingimused, eriti renditööjõu vahendamise teenuse osutaja vahendusel, sisalduvad tööseaduses, töötute ja tööotsijate toetamise seaduses ning sellest tulenevates ministrite kabineti määrustes;*

Sellistes olukordades rakendatakse tööõiguse alal tööseaduse üldisi sätteid selles ulatuses, milles seaduses ei ole ette nähtud eritingimusi töötajatele, kelle tööandja on renditööjõu vahendamise teenuse osutaja. Sellistel juhtudel on kohustused kehtestatud nii renditööjõu vahendamise teenuse osutajast tööandjale kui ka isikule, kellele seda teenust osutatakse.

Renditööjõu vahendamise teenuse osutajat loetakse ka siis tööandjaks, kes saadab töötaja Lätti tööd tegema, kui selle teenuse saaja osutab rahvusvaheliste teenuste osutamise raames teenust teises riigis ja selle teostamise tagab saadetud töötaja. Sel juhul peab renditööjõu vahendamise teenuse osutaja täitma kõik töötajate saatmist puudutavad tingimused.

Kui Lätis asuv renditööjõu vahendamise teenuse saaja kavatseb rahvusvaheliste teenuste osutamise raames osutada teenust teises riigis ja selle teostamise tagab Lätti saadetud töötaja, siis on Lätis asuv renditööjõu vahendamise teenuse saaja kohustatud õigeaegselt enne teises riigis teenuse osutamist teavitama sellest renditööjõu vahendamise teenuse osutajat.

Kui töötaja saadab Lätti renditööjõu vahendamise teenuse osutaja, siis on ta tööandjana kohustatud tagama Lätti saadetud töötajale samasugused töötingimused ja töösuhte tingimused, mille ta tagaks ja rakendaks töötaja korral siis, kui töötaja ja renditööjõu vahendamise teenuse saaja töösuhe oleks sõlmitud otse ning töötaja teeks sama tööd. Selle kohustuse täitmiseks peab Lätis asuv renditööjõu vahendamise teenuse saaja õigeaegselt enne töötaja saatmist teavitama teise riigi renditööjõu vahendamise teenuse osutajat renditööjõu vahendamise teenuse saaja juures kehtivatest töötingimustest ja töösuhte tingimustest.

1. *ohutust, tervisekaitset ja tööhügieeni*;

Vastavalt töökaitseseaduse nõuetele on tööandja kohustatud looma töökaitsesüsteemi, mis hõlmab töökeskkonna riskide hindamist, konsultatsioone töötajatega ja töökaitse organisatoorse struktuuri loomist.

Töötajate turvalisuse ja tervise eest tööl vastutab tööandja, kuid praktikas rakendab ettevõttes töökaitsega seotud meetmeid töökaitsespetsialist või välised teenusepakkujad – töökaitse küsimustes pädev asutus või spetsialist.

Töökaitseküsimuste kohta võib leida täpsemat teavet [siit.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba)

Kasulikku teave ja mitmesuguseid infomaterjale töökaitse kohta on veebisaidil [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

1. *meetmeid alla 18-aastaste isikute, rasedate ja hiljuti sünnitanud naiste kaitseks, samuti nende isikute töötingimusi ja töösuhte tingimusi*;

## Laste ja noorukite töö

Tööseaduse kohaselt on keelatud võtta alaliselt tööle lapsi, st isikuid, kes on nooremad kui 15-aastased või kes jätkavad kuni 18-aastaseks saamiseni põhihariduse omandamist.

Kui üks vanematest või eestkostja on andnud kirjaliku loa, võib erandkorras võtta vähemalt 13-aastase lapse õppetööst vabal ajal tegema lapse turvalisust, tervist, moraali ja arengut mitte kahjustavat kerget tööd. Selline töö ei tohi lapsel takistada hariduse omandamist. Tööd, mida on lubatud võtma tegema vähemalt 13-aastaseid lapsi, määrab kindlaks [ministrite kabinet.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) Vähemalt 15-aastaste lapse korral, kes jätkab põhihariduse omandamist, kehtivad selle paragrahvi sätted noorukite tööle võtmise kohta.

Kui üks vanematest või eestkostja on andnud kirjaliku loa ning on saadud tööinspektsiooni luba, võib erandkorras võtta lapse esinejana tööle kultuuri-, kunsti-, spordi- ja reklaamiüritustele, kui selline töö ei kahjusta lapse turvalisust, tervist, moraali ja arengut. Selline töö ei tohi lapsel takistada hariduse omandamist. Korra, vastavalt millele antakse välja lube laste esinejatena tööle võtmine kultuuri-, kunsti-, spordi- ja reklaamiüritustele, samuti loas sisalduvad piirangud seoses töötingimuste ja töösuhte tingimustega, määrab kindlaks [ministrite kabinet.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

Noorukeid on keelatud võtta tööle erilistesse tingimustesse, mis on seotud kõrgendatud riskiga nende ohutusele, tervisele, moraalile ja arengule. Nooruk on selle seaduse mõttes 15–18-aastane isik, keda ei loeta selle seaduse mõttes lapseks. Tööd, mida on keelatud võtta tegema noorukeid, ning erandid, mille korral on selliseid töid tegema võtmine lubatud seoses nooruki kutseõppega, määrab kindlaks [ministrite kabinet.](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu)

Tööandja on kohustatud enne töölepingu sõlmimist teavitama üht lapse või nooruki vanematest või tema eestkostjat töökeskkonna riskide hindamisest ja töökaitsemeetmetest vastaval töökohal.

Alla 18-aastaseid isikuid võetakse tööle ainult pärast eelnevat arstlikku läbivaatust, ning kuni 18-aastaseks saamiseni peavad nad igal aastal läbima kohustusliku arstliku läbivaatuse.

## Rasedate ja hiljuti sünnitanud naiste töö

Tööseadus sisaldab tervet rida sätteid, mille eesmärk on kaitsta rasedaid, hiljuti sünnitanud ja last rinnaga toitvaid naisi.

Ühtlasi näeb ka ministrite kabineti 2. oktoobri 2007. aasta määrus nr 660 [„Töökeskkonna sisemise järelevalve kord”](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) selle kategooria töötajatele ette erilise kaitse. Selle määruse lisas 2 on loetletud töökeskkonna tegurid ja tööd, mis võivad rasedatele ja last rinnaga toitvate naiste ohutusele ja tervisele riski põhjustada.

1. *meeste ja naiste võrdset kohtlemist, samuti muud liiki diskrimineerimise keeldu*;

Tööseadus näeb ette, et igaühe õigus tööle, õiglastele, ohututule ja tervist mitte kahjustavatele töötingimustele, samuti õiglasele töötasule tuleb tagada ilma igasuguse otsese või kaudse diskrimineerimiseta. Töösuhte loomisel ja selle ajal, eriti edutamisel, töötingimuste, töötasu või erialase väljaõppe või kvalifikatsiooni tõstmise määramisel, samuti töölepingu lõpetamisel on keelatud ebavõrdne kohtlemine.

1. *väljaspool oma püsivat elukohta viibivate töötajate majutamise tingimusi, kui tööandja sellist teenust tagab*;

Ministrite kabineti 11. aprilli 2000. aasta määrus nr 137 „[Ühiselamutele esitatavad hügieeninõuded“](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam) sätestab hügieeninõuded majutusasutustele, mis on asutuse või organisatsiooni omandis või valduses ning mis on mõeldud isikute majutamiseks erialase või kõrghariduse omandamise või töö tegemise ajal.

Seda määrust tuleb selles punktis sisalduva kohutuse täitmisel arvesse võtta.

1. *kulude hüvitamist töötajale seoses töölähetuse või -sõiduga Läti piires, sealhulgas ka töölähetuse päevarahade maksmist*.

Seda tingimust rakendatakse siis, kui töötajat, kes on teenuse osutamise lepingu raames algselt saadetud Lätti tegema tööd ühes kohas, on teenuse osutamise käigus siiski vaja saata tegema tööd ka mõnda teise kohta. Näiteks teeb saadetud töötaja algselt tööd Riias, aga hiljem selgub, et tööd on vaja teha ka mõnes teises Läti linnas. Sel juhul peab tööandja rakendama ministrite kabineti 12. oktoobri 2010. aasta määrust nr 969 [„Lähetuskulude hüvitamise kord”](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi)

## Teave riivatud õiguste kaitse kohta

Töötaja võib oma riivatud õiguste kaitseks pöörduda nii selle riigi, kuhu ta on saadetud tööd tegema, kui ka oma riigi pädeva asutuse (Läti korral tööinspektsiooni) poole.

Kui tööandjaga tekkinud vaidlust ei õnnestu lahendada ei omavaheliste läbirääkimiste teel ega ka tööinspektsiooni vahendusel, võib töötaja pöörduda hagiga kohtusse. Vastavalt Läti tsiviilmenetluse seadusele on töötajate hagid töötasu väljanõudmise kohta ja muud töösuhtest tulenevad või sellega seotud hagid **vabastatud kohtukulude tasumisest riigieelarvesse**.

Lisaks võib oma õiguste kaitseks pöörduda ka [Läti vabade ametiühingute liidu poole.](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

## Erilised vastutust puudutavad sätted töötasu väljamaksmise kohta töötajate tööle saatmisel

Tööseaduses on sätestatud, et kui tööandjale kui alltöövõtjale on antud täielikult või osaliselt üle lepinguliste kohustuste täitmine, aga tööandja ei ole töö- või kollektiivlepingus määratud ajaks töötajale töötasu välja maksnud, siis on töötajal õigus nõuda töötasu väljamaksmist sellelt isikult, kes on andnud tööandjale täielikult või osaliselt lepinguliste kohustuste täitmise üle. Tuleb arvestada, et töötajal on sel juhul õigus nõuda nende lepinguliste kohustuste raames kogu töötasu väljamaksmist vastavalt selle riigi miinimumpalgale, mis kehtib riigis, kuhu töötaja on saadetud. Samas tuleb arvestada, et see säte kehtib ainult neil juhtudel, kui töötaja saadetakse tegema ehitustöid seoses hoonete ehitamisega või ka spetsialiseeritud ehitustöid.