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

**Направлення працівників на**

**виконання роботи в Латвії**

* **Обов'язки роботодавця при направленні працівника на виконання роботи в Латвії:**

Роботодавець, який бажає направити свого працівника на виконання роботи в

Латвії (в рамках направлення працівника), зобов'язаний виконувати встановлені Законом про працю адміністративні вимоги та забезпечувати своєму працівникові умови праці та правила зайнятості, які визначаються нормативними актами Латвії.

Якщо відповідно до трудового договору, укладеного за кордоном (в країні Європейського Союзу або Європейської Економічної зони), для працівника визначені більш сприятливі умови праці та правила зайнятості, в порівнянні з мінімальними вимогами нормативних актів Латвії або загальнообов'язкових колективних договорів, то для даного працівника продовжують застосовувати положення укладеного з ним трудового договору. Наприклад, якщо встановлена в трудовому договорі оплата праці працівника у будь-якій країні вище, ніж передбачено нормативними актами Латвії або загальнообов'язковим колективним договором, то даному працівнику повинна бути виплачена зазначена в трудовому договорі оплата праці, таким чином, не погіршуючи його стан.

Нормативні акти Латвії передбачають ряд обов'язків роботодавця перед направленням працівника в Латвію, а також під час виконання працівником роботи в Латвії в рамках направлення працівника.

# Обов'язок інформувати Державну інспекцію праці

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, перед направленням працівника зобов'язаний в електронному вигляді латиською мовою за адресою електронної пошти vdi@vdi.gov.lv проінформувати Державну інспекцію праці про даного направленого працівника, вказавши:

1. ім'я, прізвище, номер, що посвідчує особу та адресу роботодавця — фізичної особи або найменування, реєстраційний номер та адресу юридичної особи (фірми), ім'я, прізвище та адресу відповідальної посадової особи виконавчої інституції роботодавця — юридичної особи, а також іншу контактну інформацію (номер телефону , адресу електронної пошти).

Якщо роботодавець є постачальником послуги із забезпечення робочою силою (агентством тимчасової трудової діяльності), то це особливо вказується і надається підтвердження того, що роботодавець, як постачальник послуг з працевлаштування, має право надавати послуги з працевлаштування в країні свого проживання.

1. ім'я та прізвище працівника, а також номер, який посвідчує особу;
2. передбачувану тривалість дії направлення, а також термін початку і завершення робіт;
3. адреса або адреси місць виконання роботи, якщо виконання роботи передбачається в декількох місцях;
4. представника роботодавця із зазначенням імені, прізвища, а також контактної інформації:

a)хто уповноважений представляти роботодавця в державних установах і суді

Латвії;

b)до якої сторони колективного договору можна звертатися для початку переговорів про укладення колективного договору, відповідно до положень Закону про працю. Дана особа може не перебувати в Латвії, проте вона має бути доступна по розумно обґрунтованому запиту.

Слід враховувати, що роботодавець може призначити двох різних осіб — в кожному випадку свою, це також може бути одна і та ж сама особа.

1. особа, на користь якої буде виконуватися робота (одержувач послуги), а також вид послуги, який є підставою для направлення працівників;
2. підтвердження того, що спрямований працівник, який є громадянином третьої країни, законно працює у роботодавця в країні-учасниці ЄС або в країні Європейської Економічної зони;
3. інформація про сертифікат щодо правових актів соціального забезпечення, які можно застосувати до одержувача сертифіката (сертифікат A1), із зазначенням країни-видавця і номера.

Роботодавець, який направляє свого працівника на виконання роботи в Латвію, зобов'язаний протягом трьох робочих днів із дня виникнення змін, які відбулися в зв'язку з вищезазначеною інформацією, проінформувати Державну інспекцію праці в електронному вигляді латинською мовою.

Контактна інформація Державної інспекції праці: <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

# Обов'язок дотримуватися нормативних актів Латвії і визнаних загальнообов'язковими колективних трудових договорів

Якщо роботодавець направляє працівника на виконання роботи в Латвії, то незалежно від застосовуваного до трудового договору і трудових правовідносин закону, даному працівнику повинні бути забезпечені умови праці та правила зайнятості, передбачені нормативними актами Латвії, а також колективними трудовими договорами, які визнані загальнообов'язковими і регулюють:

1. максимальний час роботи і мінімальний час відпочинку;
2. мінімальну щорічну оплачувану відпустку;
3. оплату праці, в тому числі доплати за роботу, пов'язану з особливим ризиком, за понаднормову роботу, нічну роботу, роботу в святкові дні, додаткову роботу;
4. правила про забезпечення робочою силою, особливо за посередництва постачальника послуги із забезпечення робочою силою;
5. безпеку, охорону здоров'я і гігієну на робочому місці;
6. заходи щодо захисту осіб віком до 18 років, вагітних, жінок у післяпологовому періоді, а також правила праці та зайнятості даних осіб;
7. рівне ставлення до чоловіків і жінок, а також заборона будь-якої іншої дискримінації;
8. правила розміщення працівників, які перебувають за межами свого постійного місця роботи, у разі якщо роботодавець надає таку послугу;
9. відшкодування витрат працівників у зв'язку з відрядженням чи з робочою поїздкою працівників у Латвію, в тому числі також виплату відрядних добових. Це правило застосовується у випадках, коли спрямований для виконання роботи в Латвії працівник, направляється у відрядження або робочу поїздку на території Латвії.

Якщо відповідно до трудового договору, спрямований у Латвію працівник має більш сприятливі умови праці та правила зайнятості, в порівнянні з мінімальними вимогами, що містяться в нормативних актах Латвії або у визнаних загальнообов'язковими колективних трудових договорах, то відносно даного працівника продовжують застосовувати гарантії, визначені трудовим договором.

Детальна інформація про нормативне регулювання Латвії зі згаданих питань міститься в розділі «Інформація про умови праці та правила зайнятості».

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, зобов'язаний призначити представника в Латвії, який уповноважений представляти роботодавця в державних установах і суді Латвії.

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, в разі необхідності, повинен призначити свого представника, до якого сторони колективного трудового договору можуть звертатися для початку переговорів про укладення колективного договору. Цією особою може бути та сама особа, яка зазначена представником роботодавця, який уповноважений представляти роботодавця в державних установах і суді Латвії. Дана особа не обов'язково повинна знаходитися в Латвії, проте має бути доступна по розумно обґрунтованому запиту.

# ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВІ КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ (ГЕНЕРАЛЬНІ УГОДИ)

У даний час в Латвії існує три колективних договори, які можна вважати загальнообов'язковими, або генеральні угоди.

# Залізнична галузь

Колективний договір укладений між товариством «Організація роботодавців Латвійської залізниці» («Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija») і профспілкою залізничників і галузі сполучення Латвії.

Справжня генеральна угода є обов'язковою для всіх підприємств, діяльність яких пов'язана з функціонуванням залізниць або залізничного транспорту. Генеральна угода встановлює мінімальний обсяг зобов'язань і гарантій сторін, який може бути доповнений у колективних трудових договорах, що укладаються між роботодавцем і профспілкою.

# Будівельна галузь

Колективний договір укладений між роботодавцями будівельної галузі, у яких оборот товарів або послуг відповідає вимогам частини четвертої статті 18 Закону про працю, і Латвійською профспілкою будівельної галузі.

Генеральна угода є обов'язковою для всіх роботодавців - фізичних або юридичних осіб або ж правоздатних персональних товариств, які на підставі трудового договору наймають хоча б одного працівника, який здійснює господарську діяльність у будівельній галузі на території Латвійської Республіки, незалежно від того, чи зареєстрував роботодавець вид діяльності або ні.

Генеральна угода діє з 3 листопада 2019 року по 31 грудня 2025 року. Вона передбачає мінімальну заробітну плату 780 євро в місяць і щомісячну доплату на освіту в розмірі 5% (39 євро), якщо вона відповідає виконуваній роботі. У свою чергу, згідно з генеральною угодою, роботодавці можуть встановити звітний період підсумованого робочого часу тривалістю в 6 місяців і доплату за понаднормові години в розмірі 50%.

# Скловолоконна галузь

Колективний договір укладений між акціонерним товариством «Валмієрський завод скловолокна» («Valmieras stikla šķiedra») і профспілкою промислових галузей Латвії.

Справжня генеральна угода є обов'язковою для всіх роботодавців — фізичних або юридичних осіб або ж правоздатних персональних товариств, які на підставі трудового договору наймають хоча б одного працівника, який здійснює господарську діяльність у скловолоконній галузі на території Латвійської Республіки, дана генеральна угода також стосується тих працівникам, яких на території Латвійської Республіки наймають згадані роботодавці.

Генеральна угода передбачає правила оплати праці відповідно до кваліфікаційних рівнів.

# Обов'язки по зберіганню і пред'явленню документів

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, зобов'язаний під час направлення працівника забезпечити зберігання укладеного трудового договору, документів з розрахунку оплати праці, документів обліку робочого часу і документів, що підтверджують виплату оплати праці у свого представника в Латвії, c метою пред'явлення в органах нагляду і контролю, і, в разі необхідності, якщо того вимагатимуть представники наглядових і контролюючих органів, зобов'язаний забезпечити переклад на державну мову.

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, зобов'язаний протягом двох років після закінчення періоду направлення працівника забезпечити пред'явлення органам нагляду та контролю укладеного трудового договору, документів із розрахунку заробітної плати, обліку робочого часу і документів, що підтверджують виплату заробітної плати.

# Обов'язки в разі направлення на тривалий термін

Якщо тривалість направлення працівника перевищує 12 місяців, то до спрямованого працівника відносяться умови праці та правила зайнятості, передбачені нормативними актами Латвії, наприклад, Законом про працю, Законом про охорону праці, іншими нормативними актами і загальнообов'язковими колективними договорами, за винятком положень про укладення та припинення трудового договору, в тому числі про обмеження конкуренції після припинення трудових відносин і про здійснювані роботодавцем внески в додатковий пенсійний капітал.

Якщо роботодавець надає Державній інспекції праці обґрунтоване повідомлення про продовження строку направлення (загалом не більше ніж на 18 місяців), то роботодавець може продовжувати застосовувати правила зайнятості та умови праці, зазначені в розділі «Обов'язок дотримання нормативних актів Латвії і визнаних загальнообов'язковими колективних трудових договорів».

Звертаємо увагу на те, що в разі якщо одна і та ж робота виконується різними співробітниками на одному і тому ж місці виконання роботи, то тривалість направлення розраховується як загальна тривалість цих окремих направлень.

# Обов'язок інформувати свого партнера по співпраці в Латвії

Роботодавець, який направляє працівника для виконання роботи в Латвії, зобов'язаний перед початком надання послуг проінформувати свого партнера по співпраці в Латвії (на користь якого буде виконуватися робота) про виконання свого обов'язку по інформуванню Державної інспекції праці про направлення співробітників.

Латвійський роботодавець не допускає направленого працівника до виконання роботи, якщо роботодавець іншої країни, який направляє працівника в Латвію, не надав підтвердження про те, що необхідна по закону інформація надана Державній інспекції праці.

# Адміністративна відповідальність та адміністративні штрафи

Роботодавці, які направляють своїх працівників на виконання роботи в Латвії, а також латвійські роботодавці є суб'єктами адміністративної відповідальності.

Роботодавець, який направляє працівника в іншу країну і не забезпечує дотримання вимог нормативних актів відповідної держави, може бути притягнутий до адміністративної відповідальності, відповідно до нормативних актів відповідної держави. Інформацію про адміністративну відповідальність та адміністративні штрафи, передбачені нормативними актами інших країн, можна знайти на веб-сайті відповідної країни, до якої направляються працівники, [вебсайт.](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

Стягнення адміністративних штрафів здійснюється відповідно до нормативних актів, що діють в країні реєстрації роботодавця. У Латвії адміністративні штрафи стягуються в порядку, встановленому Законом про адміністративну відповідальність, Цивільним процесуальним законом і Законом про судових виконавців.

Роботодавець, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, підлягає покаранню в адміністративному порядку за порушення через недотримання правил направлення працівників відповідно до розділу 36 Закону про працю та розділу VI Закону про охорону праці.

# Інформація про умови праці та правила зайнятості

Закон про працю передбачає, що якщо роботодавець направляє працівника на виконання роботи в Латвії, то незалежно від застосовуваного до трудового договору і трудових правовідносин закону, такому направленому працівникові, повинні бути забезпечені умови праці та правила зайнятості, передбачені нормативними актами Латвії, а також колективними трудовими договорами, які визнані загальнообов'язковими і регулюють:

1. *максимальний час роботи і мінімальний час відпочинку*;

У Законі про працю міститься регулювання часу роботи і відпочинку, яке визначає як тривалість, види робочого часу, режими організації робочого часу, так і різні види періодів часу для відпочинку - перерви, добовий і тижневий відпочинок, а також відпустки.

За загальним принципом, нормальний денний робочий час працівника не може перевищувати 8 годин, а тижневий робочий час не може перевищувати 40 годин. У свою чергу, понаднормова робота (робота понад нормального робочого часу), в середньому, не повинна перевищувати восьми годин за семиденний період, розрахований у звітному періоді, що не перевищує чотирьох місяців. Відносно мінімального періоду відпочинку, закон визначає, що за період тривалістю в 24 години відпочинок повинен становите не менше 12 годин поспіль. У свою чергу, тижневий відпочинок вза семиденний період повинен становити не менше 42 годин поспіль.

1. *мінімальну щорічну оплачувану відпустку;*

Відносно щорічної оплачуваної відпустки закон передбачає, що її тривалість не повинна бути коротше чотирьох календарних тижнів, не рахуючи святкових днів.

1. *заробітну плату, в тому числі доплати за роботу, пов'язану з особливим ризиком, понаднормову роботу, нічну роботу, роботу у святкові дні, додаткову роботу. Оплата праці не включає в себе здійснювані роботодавцем внески в додатковий пенсійний капітал;*

Мінімальна заробітна плата

Закон про працю регулює питання, пов'язані з оплатою праці і витратами на неї, в тому числі і питання про мінімальну ставку заробітної плати, а також про різні види доплат.

У Латвії визначена мінімальна заробітна плата, яка не повинна бути менше встановленого державою мінімуму. Розмір мінімальної місячної заробітної плати в рамках нормального робочого часу, а також розрахунок мінімальної погодинної тарифної ставки визначається Кабінетом міністрів.

З 01.01.2021 р. мінімальна місячна заробітна плата в рамках нормального робочого часу становить 500 євро. Мінімальна погодинна тарифна ставка розраховується з використанням такої формули:

TСмiн = MЗП / ч, де

TСмiн – мінімальна погодинна тарифна ставка *євро*;

МЗП - встановлена в державі мінімальна місячна заробітна плата (500 євро);

ч — кількість годин нормального робочого часу на місяць (п'ятиденний робочий тиждень і 40 годин на тиждень або п'ятиденний робочий тиждень і 35 годин на тиждень, або шестиденний робочий тиждень і 40 годин на тиждень, або шестиденний робочий тиждень і 35 годин на тиждень), в тому числі кількість годин святкових днів, в разі якщо працівник не виконує роботу у святковий день, який випадає на робочий день працівника.

**Доплати**

Закон про працю передбачає кілька доплат.

#   Доплата за додаткову роботу

Працівник, який виконує додаткову роботу у одного і того ж роботодавця паралельно з домовленою основною роботою, має право на отримання відповідної доплати за виконання такого роду роботи. Розмір доплати визначається колективним трудовим договором або трудовим договором.

#   Доплата за роботу, пов'язану з особливим ризиком

Доплата встановлюється працівникові, який виконує роботу, пов'язану з особливим ризиком (роботу, яка згідно з оцінкою ризиків робочого середовища пов'язана з підвищеним психологічним або фізичним навантаженням або підвищеним ризиком для безпеки і здоров'я працівника, який не можна запобігти або знизити до допустимого рівня за допомогою інших заходів охорони праці). Розмір доплати визначається колективним трудовим договором, правилами трудового розпорядку, трудовим договором або розпорядженням роботодавця.

#   Доплата за нічну роботу

Працівник, що виконує нічну роботу, отримує доплату в розмірі не менше 50 відсотків від встановленої для нього погодинної або денної ставки зарплати, а в разі домовленої акордної заробітної плати - доплату в розмірі не менше 50 відсотків від розцінки акордної роботи за обсяг виконаної роботи. Більш висока надбавка за нічну роботу може бути встановлена колективним трудовим договором або трудовим договором.

#   Доплата за роботу в надурочний час

Працівник, який виконує роботу в надурочний час, отримує доплату в розмірі не менше 100 відсотків від встановленої для нього погодинної або денної ставки заробітної плати або, в разі домовленої акордної заробітної плати - в розмірі не менше 100 відсотків від розцінки акордної роботи за обсяг виконаної роботи. Колективний трудовий договір або трудовий договір може визначати більш високу доплату за понаднормову роботу або роботу в святковий день.

 За допомогою генеральної угоди, що укладена відповідно до частини четвертої статті 18 цього Закону і передбачає істотне підвищення встановленої державою мінімальної заробітної плати або погодинної ставки зарплати в галузі, щонайменше, в розмірі 50 відсотків понад встановлену державою мінімальної заробітної плати або погодинної ставки зарплати, розмір доплати за роботу в надурочний час може бути меншим за встановлений у частині першій цієї статті, але не менше 50 відсотків від встановленої для працівника погодинної ставки зарплати, при цьому, якщо домовлено про акордну заробітну плату, — в розмірі не менше 50 відсотків від встановленої розцінки акордної роботи за обсяг виконаної роботи. Якщо держава встановлює мінімальну заробітну плату або погодинну ставку в розмірі, який визначено в рамках генеральної угоди, розмір мінімальної заробітної плати або погодинної ставки в галузі більше не відповідає критерію, згаданому в частині третій цієї статті, і якщо зазначена в цій генеральній угоді доплата за понаднормові години визначена в меншому розмірі, ніж вона визначена в першій частині цієї статті, то в рамках відповідної генеральної угоди вносяться зміни таким чином, щоб забезпечити відповідність частини третьої цієї статті. Якщо згадані зміни не вносяться, то генеральна угода втрачає силу через рік із дня настання невідповідності.

#   Доплата за роботу у святковий день

Працівник, який виконує роботу у святковий день, отримує доплату в розмірі не менше 100 відсотків від встановленої для нього погодинної або денної ставки зарплати, а у випадку з домовленою акордною зарплатою — у розмірі не менше 100% від розцінки акордної роботи за обсяг виконаної роботи. Колективним трудовим договором або трудовим договором може встановлюватися більш висока доплата за понаднормову роботу або роботу у святковий день.

4*) Правила про забезпечення робочою силою, особливо за посередництва постачальника послуги із забезпечення робочою силою, містяться в Законі про працю, Законі про підтримку безробітних та осіб, що шукають роботу, а також у правилах Кабінету міністрів;*

Відносно трудового права, до таких ситуацій застосовні загальні положення Закону про працю, оскільки законом не передбачені особливі положення для працівників, найнятих постачальником послуги із забезпечення робочою силою. У таких випадках обов'язки визначені для постачальника послуги із забезпечення робочою силою як роботодавця, так і для особи, якій надається згадана послуга.

Постачальник послуги із забезпечення робочою силою повинен вважатися роботодавцем, який направляє працівника на виконання роботи в Латвії, навіть тоді, якщо одержувач цієї послуги, в рамках надання міжнародних послуг, надає послугу в іншій країні і її виконання забезпечується спрямованим працівником. У цьому випадку постачальник послуги із забезпечення робочою силою повинен виконувати всі правила, які стосуються направлення працівників.

Якщо одержувач послуги із забезпечення робочою силою в Латвії, в рамках надання міжнародних послуг, має намір надати послугу в іншій країні, і її виконання забезпечується спрямованим у Латвію працівником, то одержувач послуги із забезпечення робочою силою в Латвії зобов'язаний заздалегідь, перед наданням послуги в іншій країні, поставити до відома про це постачальника послуги із забезпечення робочою силою.

Якщо працівника в Латвію направляє постачальник послуги із забезпечення робочою силою, то він як роботодавець, зобов'язаний забезпечити працівнику, якого він направляє в Латвію, такі ж самі умови праці і застосовувати ті ж самі правила зайнятості, які забезпечувалися б і застосовувалися б до працівника в разі, якщо трудові відносини між працівником і отримувачем послуги із забезпечення робочою силою були б встановлені безпосередньо і працівник виконував би ту ж саму роботу. Для виконання цього обов'язку одержувач послуги із забезпечення робочою силою, що знаходиться в Латвії, зобов'язаний завчасно, перед направленням працівника, проінформувати постачальника (з іншої країни) послуги щодо забезпечення робочою силою про умови праці та правилах зайнятості в одержувача послуги із забезпечення робочою силою.

1. *безпеку, охорону здоров'я і гігієну на робочому місці;*

Згідно з вимогами Закону про охорону праці, роботодавець зобов'язаний організувати систему охорони праці, в яку входить оцінка ризику робочого середовища, консультування працівників і створення організаційної структури охорони праці.

Роботодавець несе відповідальність за безпеку і здоров'я зайнятих на роботі, однак фактично заходи, пов'язані з охороною праці на підприємстві, реалізує фахівець з охорони праці або постачальники аутсорсингових послуг — компетентна установа або компетентний фахівець з питань охорони праці.

Більш детальну інформацію з питань охорони праці можна знайти [тут.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba) Корисна інформація і різні інформаційні матеріали з охорони праці доступні на сайті [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

1. *заходи щодо захисту осіб віком до 18 років, вагітних, жінок у післяпологовому періоді, а також правила праці та зайнятості даних осіб;*

# Дитяча і підліткова праця

Закон про працю передбачає, що забороняється залучати до постійної роботи дітей, тобто осіб молодше 15 років або осіб, які ще не досягнули 18 років і продовжують отримання основної освіти.

У винятковому випадку діти у віці з 13 років, якщо один з батьків (опікун) дав письмову згоду, у вільний від навчання час можуть бути зайняті на легкій і нешкідливій для безпеки, фізичного та психічного здоров'я і розвитку дитини роботі. Така зайнятість не повинна перешкоджати отриманню дитиною освіти. Роботи, до яких дозволяється залучати дітей у віці з 13 років, визначаються [Кабінетом міністрів.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) Положення цієї статті про зайнятість підлітків відносяться і до дитини з 15 річного віку, яка продовжує отримувати початкову освіту.

У виняткових випадках, якщо один з батьків (опікун) дав письмову згоду і отримано дозвіл Державної інспекції праці, дитина може бути задіяна в якості виконавця в культурних, мистецьких, спортивних та рекламних заходах, якщо така зайнятість є безпечною і не шкодить фізичному та психічному здоров'ю та розвитку дитини. Така зайнятість не повинна перешкоджати отриманню дитиною освіти. Порядок видачі дозволів на зайнятість дитини в якості виконавця в культурних, мистецьких, спортивних та рекламних заходах, а також обмеження, що включаються в дозвіл щодо умов праці та правил зайнятості, визначаються [Кабінетом міністрів.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

Забороняється здійснювати зайнятість підлітків на роботах в особливих умовах, пов'язаних з підвищеним ризиком для їх безпеки, фізичного та психічного здоров'я і розвитку. Підлітком в розумінні цього Закону є особа у віці від 15 до 18 років, яка в рамках цього Закону не вважається дитиною. Роботи, до яких забороняється залучати підлітків, і винятки, згідно з якими до цих робіт дозволяється залучати підлітків у зв'язку з їх професійним навчанням, визначаються [Кабінетом міністрів.](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu)

Роботодавець зобов'язаний перед укладенням трудового договору проінформувати одного з батьків (опікуна) дитини чи підлітка про оцінку ризику робочого середовища і заходах з охорони праці на відповідному робочому місці.

Особи віком до 18 років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду, і до досягнення 18-річного віку вони повинні щорічно проходити обов'язковий медичний огляд.

# Праця вагітних, жінок у післяпологовому періоді

Закон про працю містить ряд норм, метою яких є захист вагітних, жінок у післяпологовий період, а також жінок, які годують дитину груддю.

Крім того, Правила Кабінету Міністрів № 660 від 2 жовтня 2007 року [«Порядок здійснення внутрішнього нагляду за робочим середовищем»](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) передбачають особливі вимоги до охорони праці даної категорії робітниць. Додаток № 2 до цих Правил містить перелік чинників робочого середовища і робіт, які можуть становити ризик для безпеки і здоров'я вагітних і жінок, які годують дитину груддю.

1. *рівне ставлення до чоловіків і жінок, а також заборона будь-якої іншої дискримінації;*

Закон про працю передбачає, що права кожного на працю, справедливі, безпечні і нешкідливі для здоров'я умови праці, а також на справедливу оплату праці повинні бути забезпечені без будь-якої прямої або непрямої дискримінації. Забороняється різне ставлення під час встановлення та існування трудових відносин, зокрема, при підвищенні працівника на посаді, при визначенні умов праці, оплати праці або професійного навчання, або підвищенні кваліфікації, а також у разі припинення трудового договору.

1. *правила розміщення працівників, які перебувають за межами свого постійного місця роботи, у разі якщо роботодавець надає таку послугу;*

Правила Кабінету Міністрів № 137 від 11 квітня 2000 року [«Гігієнічні вимоги до службових готелів» в](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam)становлюють гігієнічні вимоги до осель, що знаходяться у власності або володінні установи або організації, і які призначені для розміщення осіб під час отримання професійної або вищої освіти або під час виконання робіт.

Ці правила слід взяти до уваги для виконання положення, що міститься в даному пункті.

1. *відшкодування витрат працівників у зв'язку з відрядженням чи здійсненням робочої поїздки працівників по Латвії, в тому числі також виплату відрядних добових.*

Дане положення застосовується в тому випадку, якщо працівник, який в рамках договору про надання послуги спочатку був спрямований на одне місце виконання роботи в Латвії, проте в процесі надання послуги повинен бути спрямований для виконання роботи у будь-яке інше місце. Наприклад, спочатку спрямований працівник виконував роботу в Ризі, але потім з'ясувалося, що робота повинна бути також виконана і в іншому місті Латвії. У такому випадку, роботодавець застосовує правила Кабінету міністрів № 969 від 12 жовтня 2010 року [«Порядок відшкодування витрат, пов'язаних з відрядженнями»](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi)

# Інформація про захист порушених прав

З метою захисту своїх порушених прав працівник може звернутися до компетентної установи (зазвичай до трудової інспекції) країни, в яку він направлений для виконання роботи, так і до компетентної установи своєї країни (у Латвії це Державна інспекція праці).

Якщо суперечку з роботодавцем не вдається вирішити шляхом взаємних переговорів з роботодавцем, а також за посередництва інспекції праці, то працівник може звернутися з позовом до суду. Згідно з положеннями Цивільного процесуального закону Латвії, позовні вимоги працівників про стягнення оплати праці та інші позовні вимоги, що випливають з трудових правовідносин або пов'язані з ними, **звільняються від сплати судових витрат на користь доходів держави**.

Крім того, для захисту своїх прав також можна звернутися до [Союзу вільних профспілок Латвії.](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

# Особливі положення про відповідальність за виплату оплати праці в разі направлення працівників

Відповідно до Закону про працю, якщо роботодавцю як субпідряднику, було передано повне або часткове виконання договірних зобов'язань, але роботодавець у встановлений трудовим договором або колективним трудовим договором строк не виплатив працівникові оплату праці, то працівник має право вимагати виплату цієї невиплаченої оплати праці від тієї особи, яке передало роботодавцю повне або часткове виконання договірних зобов'язань. Слід взяти до уваги, що в цьому випадку працівник, в рамках договірних зобов'язань, має право вимагати виплату всієї заробітної платив розмірі мінімальної ставки заробітної плати, встановленої в тій країні, в яку працівник направлений. Одночасно слід врахувати те, що дане регулювання відноситься лише до тих випадків, коли працівник направлений для виконання будівельних робіт на будівництві або спеціалізованих будівельних робіт.