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

# Darbuotojų siuntimas dirbti į Latviją

* **Darbdavio pareigos, siunčiant darbuotoją dirbti į Latviją:**

Darbdavys, norintis išsiųsti savo darbuotoją dirbti į Latviją (pagal darbuotojų siuntimo taisykles), privalo įvykdyti Darbo įstatyme nustatytus administracinius reikalavimus ir suteikti savo darbuotojui Latvijos norminiuose aktuose nurodytas darbo sąlygas bei supažindinti su įdarbinimo taisyklėmis.

Jei pagal užsienio valstybėje (Europos Sąjungos arba Europos ekonominės erdvės valstybėje) sudarytą darbo sutartį darbuotojui sudaromos palankesnės darbo sąlygos ir įdarbinimo taisyklės, palyginti su minimaliais Latvijos norminių aktų arba visuotinai privalomų kolektyvinių darbo sutarčių reikalavimais, šiam darbuotojui ir toliau bus taikomos su juo sudarytos darbo sutarties sąlygos. Pavyzdžiui, jei kurios nors valstybės darbuotojo darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis yra didesnis už Latvijos norminiuose aktuose ar visuotinai privalomoje kolektyvinėje darbo sutartyje numatytą darbo užmokestį, šiam darbuotojui mokamas darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis, taip nepabloginant jo būklės.

Latvijos norminiuose aktuose numatyta daugybė įpareigojimų, kuriuos darbdavys privalo įvykdyti, prieš siųsdamas darbuotoją į Latviją, taip pat tuo laikotarpiu, kai darbuotojas pagal darbuotojų siuntimo taisykles dirba Latvijoje

## Pareiga informuoti Valstybinę darbo inspekciją

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, privalo, prieš siųsdamas darbuotoją, elektroniniu būdu latvių kalba informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie šį siunčiamą darbuotoją elektroninio pašto adresu vdi@vdi.gov.lv ir nurodyti:

1. darbdavio – fizinio asmens – vardą, pavardę, asmens tapatybę patvirtinančio dokumento numerį ir adresą arba juridinio asmens pavadinimą (įmonę), registracijos numerį ir adresą, darbdavio – juridinio asmens – vykdomosios institucijos atsakingo pareigūno vardą, pavardę ir adresą bei kitą kontaktinę informaciją (telefono numerį, elektroninio pašto adresą).

Jei darbdavys yra darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjas (laikinojo įdarbinimo agentūra), tai reikia būtinai nurodyti ir pateikti patvirtinimą, kad darbdavys, kaip įdarbinimo paslaugos teikėjas, turi teisę teikti įdarbinimo paslaugas savo buveinės valstybėje.

1. darbuotojo vardą ir pavardę bei asmens tapatybę patvirtinančio dokumento numerį;
2. numatomą komandiravimo trukmę, taip pat darbo pradžios ir pabaigos laiką;
3. darbo atlikimo vietos adresą arba adresus, jei darbą numatoma atlikti keliose vietose;
4. darbdavio atstovą, nurodant jo vardą, pavardę bei kontaktinę informaciją:

a)kuris yra įgaliotas atstovauti darbdaviui Latvijos valstybinėse institucijose ir teismuose;

b)į kurį kolektyvinės darbo sutarties šalys gali kreiptis, siekdamos inicijuoti kolektyvinės sutarties sudarymo derybas pagal Darbo įstatymo taisykles. Šis asmuo gali nebūti Latvijoje, tačiau jis turi būti prieinamas, pateikus protingą ir pagrįstą prašymą.

Reikia atsižvelgti į tai, kad darbdavys gali nustatyti du skirtingus asmenis – po vieną kiekvienam atvejui, taip pat tai gali būti tas pats asmuo.

1. asmenį, kurio naudai bus atliekamas darbas (paslaugos gavėją), bei paslaugos rūšį, kuri yra darbuotojų komandiravimo pagrindas;
2. patvirtinimą, kad komandiruotas darbuotojas, kuris yra trečiosios šalies pilietis, teisėtai dirba pas darbdavį ES valstybėje narėje arba Europos ekonominės erdvės valstybėje;
3. informaciją apie sertifikatą dėl socialinės apsaugos teisės aktų, kurie taikomi sertifikato gavėjui (A1 sertifikatas), nurodant jį išdavusią valstybę ir numerį. Darbdavys, siunčiantis savo darbuotoją dirbti į Latviją, privalo per 3 darbo dienas nuo pasikeitimų atsiradimo dienos elektroniniu būdu latvių kalba informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie pakeitimus, susijusius su pirmiau nurodyta informacija.

Valstybinės darbo inspekcijos kontaktinė informacija: <https://www.vdi.gov.lv/en/contacts>

## Prievolė laikytis Latvijos norminių aktų ir kolektyvinių darbo sutarčių, pripažintų visuotinai privalomomis, reikalavimų

Jei darbdavys siunčia darbuotoją dirbti į Latviją, neatsižvelgiant į darbo sutarčiai ir darbo teisiniams santykiams taikomą įstatymą, šiam komandiruojamam darbuotojui suteikiamos Latvijos norminiuose aktuose bei kolektyvinėse darbo sutartyse numatytos darbo sąlygos ir įdarbinimo taisyklės, kurios yra pripažintos visuotinai privalomomis ir reglamentuoja:

1. maksimalų darbo laiką ir minimalų poilsio laiką;
2. minimalias kasmetines mokamas atostogas;
3. darbo užmokestį, įskaitant priemokas už darbą, susijusį su ypatinga rizika, viršvalandiniu darbu, naktiniu darbu, darbu švenčių dienomis, papildomu darbu;
4. taisykles apie darbo jėgos užtikrinimą, ypač per darbo jėgos teikimo paslaugos teikėją;
5. saugą, sveikatos apsaugą ir higieną darbe;
6. apsaugos priemones asmenims iki 18 metų, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, taip pat šių asmenų darbo ir įdarbinimo taisykles;
7. vienodą požiūrį į vyrus ir moteris bei kitų rūšių diskriminacijos draudimą;
8. darbuotojų, esančių ne savo nuolatinėje darbo vietoje, apgyvendinimo taisykles, jei darbdavys teikia tokią paslaugą;
9. darbuotojų išlaidų, susijusių su darbuotojų komandiruote ar kelione darbo reikalais Latvijoje, kompensavimą, įskaitant komandiruotės dienpinigių išmokėjimą. Ši taisyklė taikoma tais atvejais, kai darbuotojas, išsiųstas dirbti į Latviją, siunčiamas į komandiruotę ar kelionę darbo reikalais Latvijos teritorijoje.

Jei pagal darbo sutartį į Latviją siunčiamam darbuotojui sudarytos palankesnės darbo sąlygos ir įdarbinimo taisyklės, palyginti su Latvijos norminiuose aktuose arba kolektyvinėje darbo sutartyje, kuri pripažinta visuotinai privaloma, nustatytais minimaliais reikalavimais, šiam darbuotojui ir toliau taikomos darbo sutartyje nustatytos garantijos.

Išsami informacija apie Latvijos norminį reglamentavimą, susijusį su šiais klausimais, pateikta skyriuje „Informacija apie darbo sąlygas ir įdarbinimo taisykles“.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, privalo paskirti savo atstovą Latvijoje, įgaliotą atstovauti darbdaviui Latvijos valstybinėse institucijose ir teismuose.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, esant poreikiui, turi paskirti savo atstovą, į kurį galėtų kreiptis kolektyvinės darbo sutarties šalys, siekdamos pradėti derybas dėl kolektyvinės sutarties sudarymo. Šis asmuo gali būti tas pats asmuo, kuris nurodomas kaip darbdavio atstovas, įgaliotas atstovauti darbdaviui Latvijos valstybinėse institucijose ir teismuose. Šis asmuo nebūtinai turi būti Latvijoje, tačiau gavus protingą ir pagrįstą užklausą, turi būti pasiekiamas.

## VISUOTINAI PRIVALOMOS KOLEKTYVINĖS SUTARTYS (BENDRIEJI SUSITARIMAI)

Latvijoje šiuo metu yra sudarytos trys kolektyvinės sutartys, laikytinos visuotinai privalomomis arba turinčiomis bendrojo susitarimo galią.

## Geležinkelių sektorius

Tarp asociacijos „Latvijos darbdavių organizacija geležinkelių sektoriuje“ ir Latvijos geležinkelių darbuotojų ir eismo sektoriaus profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis

Šis bendrasis susitarimas yra privalomas visoms įmonėms, kurių veikla susijusi su geležinkeliais ar geležinkelių transporto funkcionavimu. Bendrajame susitarime nustatomi minimalūs šalių įsipareigojimai ir garantijos, kuriuos galima papildyti tarp darbdavio ir profesinės sąjungos sudarytomis kolektyvinėmis darbo sutartimis.

## Statybų sektorius

Kolektyvinė sutartis sudaryta tarp statybų sektoriaus darbdavių, kurių prekių apyvarta arba paslaugų dydis atitinka Darbo įstatymo 18 straipsnio ketvirtosios dalies reikalavimus, ir Latvijos statybų sektoriaus profesinės sąjungos.

Bendrasis susitarimas yra privalomas visiems darbdaviams – fiziniams arba juridiniams asmenims arba teisinį veiksnumą turinčioms bendrijoms, kuriose pagal darbo sutartį dirba bent vienas darbuotojas, kuris statybų sektoriuje Latvijos Respublikos teritorijoje vykdo ekonominę veiklą, neatsižvelgiant į tai, ar darbdavys įregistravo veiklos rūšį ar jos neįregistravo.

Pagrindinis susitarimas galioja nuo 2019 m. lapkričio 3 d. iki 2025 m. gruodžio 31 d. Jame numatytas minimalus atlyginimas – 780 EUR per mėnesį ir 5 % (39 EUR) dydžio mėnesinė priemoka už mokslą, jei jis atitinka atliekamą darbą. Savo ruožtu, darbdaviams pagal šį pagrindinį susitarimą gali būti nustatytas 6 mėnesių trukmės suminio darbo laiko ataskaitinis laikotarpis ir 50 % dydžio priemoka už viršvalandžius.

## Stiklo pluošto sektorius

Tarp akcinės bendrovės „Valmieras stikla šķiedra“ ir Latvijos pramonės sektorių profesinės sąjungos sudaryta kolektyvinė sutartis.

Šis bendrasis susitarimas yra privalomas visiems darbdaviams – fiziniams arba juridiniams asmenims ar teisinį veiksnumą turinčioms bendrijoms, kuriose pagal darbo sutartį dirba bent vienas darbuotojas, vykdantis ekonominę veiklą stiklo pluošto sektoriuje Latvijos Respublikos teritorijoje, ir šis bendrasis susitarimas taikomas tiems darbuotojams, kuriuos Latvijos Respublikos teritorijoje įdarbina minėti darbdaviai.

Bendrajame susitarime numatytos darbo užmokesčio taisyklės pagal kvalifikacijos lygius.

## Pareigos, susijusios su dokumentų saugojimu ir jų pateikimu

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, darbuotojo komandiravimo metu privalo užtikrinti sudarytų darbo sutarčių, darbo užmokesčio skaičiavimų, darbo laiko apskaitos dokumentų ir darbo užmokesčio mokėjimą patvirtinančių dokumentų saugojimą pas savo atstovą Latvijoje, kuris yra įgaliotas atstovauti darbdaviui valstybinėse institucijose ir teismuose, pateikdamas juos priežiūros ir kontrolės institucijoms, ir, jei reikia, priežiūros ir kontrolės institucijų atstovams paprašius, jų vertimą į valstybinę kalbą.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, per dvejus metus nuo darbuotojo išsiuntimo laikotarpio pabaigos priežiūros ir kontrolės institucijoms privalo pateikti sudarytas darbo sutartis, darbo užmokesčio skaičiavimus, darbo laiko apskaitos dokumentus ir darbo užmokesčio mokėjimo dokumentus.

## Pareigos, susijusios su ilgalaikiu išsiuntimu

Jei darbuotojo komandiruotės trukmė viršija 12 mėnesių, komandiruojamam darbuotojui taikomos Latvijos norminiuose aktuose numatytos darbo sąlygos ir įdarbinimo taisyklės, pavyzdžiui, Darbo įstatyme, Darbo apsaugos įstatyme, kituose norminiuose aktuose ir visuotinai privalomose kolektyvinėse sutartyse, išskyrus darbo sutarties sudarymo ir nutraukimo taisykles, įskaitant konkurencijos apribojimus, nutraukus darbo santykius, ir darbdavio atliekamas įmokas į papildomos pensijos kapitalą.

Jei darbdavys Valstybinei darbo inspekcijai pateikia motyvuotą pranešimą dėl komandiruotės pratęsimo (ne ilgesniam kaip 18 mėnesių laikotarpiui), darbdavys gali ir toliau taikyti įdarbinimo taisykles ir darbo sąlygas, kurios nurodytos skirsnyje „Pareiga laikytis Latvijos norminių aktų ir kolektyvinių darbo sutarčių, kurios pripažintos visuotinai privalomomis“.

Atkreipiame dėmesį, kad, jei tą patį darbą toje pačioje darbo vietoje dirba skirtingi darbuotojai, komandiruotės trukmė skaičiuojama kaip bendra šių atskirų komandiruočių trukmė.

## Pareiga informuoti savo bendradarbiavimo partnerį Latvijoje

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, prieš pradėdamas teikti paslaugą, privalo informuoti savo bendradarbiavimo partnerį Latvijoje, kurio naudai bus atliekamas darbas, apie tai, kad pareiga informuoti Valstybinę darbo inspekciją apie darbuotojų išsiuntimą yra įvykdyta.

Latvijos darbdavys neleidžia atsiųstam darbuotojui dirbti, jei kitos šalies darbdavys, kuris išsiuntė darbuotoją į Latviją, nepateikė patvirtinimo, kad Valstybinei darbo inspekcijai buvo pateikta įstatyme reikalaujama informacija.

## Administracinė atsakomybė ir administracinės nuobaudos

Darbdaviai, siunčiantys savo darbuotojus dirbti į Latviją, ir Latvijos darbdaviai, yra administracinės atsakomybės subjektai.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją į kitą valstybę ir neužtikrinantis atitinkamos valstybės norminių aktų reikalavimų laikymosi, gali būti patrauktas administracinėn atsakomybėn pagal atitinkamos valstybės norminių aktų reikalavimus. Informaciją apie kitų šalių norminiuose aktuose numatytą administracinę atsakomybę ir administracines nuobaudas, galima rasti atitinkamos šalies, į kurią siunčiami darbuotojai, [internetinėje svetainėje:](https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_en.htm)

Administracinės nuobaudos išieškomos pagal darbdavio registracijos šalyje galiojančius norminius aktus. Latvijoje administracinės nuobaudos išieškomos Administracinės atsakomybės įstatymo, Civilinio proceso įstatymo ir Antstolių įstatymo numatyta tvarka.

Darbdavys, siunčiantis darbuotoją dirbti į Latviją, yra administraciniu būdu baudžiamas už pažeidimus, susijusius su darbuotojų komandiravimo taisyklių nesilaikymu pagal Darbo įstatymo 36 skyriaus ir Darbo apsaugos įstatymo VI skyriaus reikalavimus.

## Informacija apie darbo sąlygas ir įdarbinimo taisykles

Darbo įstatyme numatyta, kad, jei darbdavys siunčia darbuotoją dirbti į Latviją, tai, neatsižvelgiant į darbo sutarčiai ir darbo teisiniams santykiams taikomą įstatymą, šiam siunčiamam darbuotojui turi būti užtikrinamos tokios darbo sąlygos ir įdarbinimo taisyklės, kurios yra numatytos Latvijos norminiuose aktuose bei kolektyvinėse darbo sutartyse, kurios pripažintos visuotinai privalomomis ir reglamentuoja:

1. *maksimalų darbo laiką ir minimalų poilsio laiką;*

Į Darbo įstatymą įtrauktas darbo ir poilsio laiko reglamentavimas, nustatantis tiek darbo laiko trukmę, rūšis, darbo laiko organizavimo režimus, tiek įvairaus pobūdžio poilsio laikus – pertraukas, paros ir savaitės poilsį bei atostogas.

Pagal bendrąjį principą įprastas darbuotojo dienos darbo laikas negali viršyti 8 valandų, o savaitinis darbo laikas – 40 valandų. Viršvalandinis darbas (darbas, viršijantis įprastą darbo laiko trukmę) per septynių dienų laikotarpį vidutiniškai negali viršyti aštuonių valandų, kuris apskaičiuojamas per ataskaitinį laikotarpį, neviršijantį keturių mėnesių. Įstatyme dėl minimalaus poilsio laiko numatyta, kad paros poilsio trukmė 24 valandų laikotarpiu negali būti trumpesnė kaip 12 valandų iš eilės. Savo ruožtu, savaitės poilsio trukmė per septynių dienų laikotarpį negali būti trumpesnė kaip 42 valandos iš eilės.

1. *minimalias kasmetines mokamas atostogas;*

Įstatyme dėl kasmetinių mokamų atostogų numatyta, kad jų trukmė negali būti trumpesnė kaip keturios kalendorinės savaitės, neskaičiuojant šventinių dienų.

*3) darbo užmokestį, įskaitant priemokas už darbą, susijusį su ypatinga rizika, viršvalandiniu darbu, naktiniu darbu, darbu švenčių dienomis, papildomu darbu. Į darbo užmokestį neįeina įmokos į papildomos pensijos kapitalą, kurį moka darbdavys*; Minimalus atlyginimas

Darbo įstatymas reglamentuoja su darbo užmokesčiu ir jo mokėjimu susijusius klausimus, įskaitant minimalaus atlyginimo normą bei įvairių rūšių priemokas.

Latvijoje nustatytas minimalus atlyginimas, kuris negali būti mažesnis už valstybės nustatytą minimumą. Minimalaus mėnesinio atlyginimo dydį už įprastą darbo laiką bei minimalaus valandinio tarifo normos apskaičiavimą nustato Ministrų kabinetas.

Nuo 2021 m. sausio 1 d. minimalus mėnesinis darbo užmokestis už įprastą darbo laiką yra 500 eurų. Minimali valandinė tarifo norma apskaičiuojama pagal šią formulę:

TLmin = MDA/h, kai

TLmin – minimali valandinė tarifo norma *eurais*;

MDA – valstybėje nustatytas minimalus mėnesinis darbo užmokestis (500 eurų);

H – įprasto darbo laiko valandų skaičius per mėnesį (penkių dienų darbo savaitė ir 40 valandų per savaitę arba penkių dienų darbo savaitė ir 35 valandos per savaitę, arba šešių dienų darbo savaitė ir 40 valandų per savaitę, arba šešių dienų darbo savaitė ir 35 valandos per savaitę), įskaitant šventinių dienų valandų skaičių, jei darbuotojas nedirba šventinę dieną, kuri priskirta darbuotojui nustatytą darbo dieną.

**Priemokos**

Darbo įstatyme numatyta keletas priemokų.

##   Priemoka už papildomą darbą

Darbuotojas, dirbantis papildomą darbą tam pačiam darbdaviui be sutartyje numatyto pagrindinio darbo, už tokį darbą turi teisę gauti atitinkamą priemoką. Priemokos dydis nustatomas kolektyvinėje darbo sutartyje arba darbo sutartyje.

##   Priemoka už darbą, susijusį su ypatinga rizika

Darbuotojui, dirbančiam su ypatinga rizika susijusį darbą (darbą, kuris pagal darbo aplinkos rizikos vertinimą yra susijęs su padidėjusia psichologine ar fizine apkrova arba padidėjusia rizika darbuotojo saugai ir sveikatai, kurios negalima išvengti arba sumažinti iki leistino lygio kitomis darbo apsaugos priemonėmis), nustatoma priemoka. Priemokos dydis nustatomas kolektyvinėje darbo sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, darbo sutartyje arba darbdavio įsakymu.

##   Priemoka už naktinį darbą

Naktinį darbą dirbantis darbuotojas gauna ne mažesnę kaip 50 procentų dydžio priemoką nuo jam nustatytos valandinio ar dieninio užmokesčio normos, o, jei sutarta dėl darbo apmokėjimo pagal pagamintus vienetus, – ne mažesnę kaip 50 procentų dydžio priemoką už kiekvieną pagamintą vienetą. Kolektyvinėje darbo sutartyje arba darbo sutartyje gali būti nustatyta didesnė priemoka už naktinį darbą.

##   Priemoka už viršvalandinį darbą

Darbuotojas, dirbantis viršvalandinį darbą, gauna ne mažesnę kaip 100 procentų dydžio priemoką nuo jam nustatyto valandinio ar dieninio užmokesčio normos, o jei sutarta dėl darbo apmokėjimo pagal pagamintus vienetus, – ne mažesnę kaip 100 procentų dydžio priemoką už kiekvieną pagamintą vienetą. Kolektyvinėje darbo sutartyje arba darbo sutartyje gali būti nustatyta didesnė priemoka už viršvalandinį darbą arba darbą šventinę dieną.

 Bendruoju susitarimu, sudarytu pagal šio įstatymo 18 straipsnio ketvirtąją dalį ir numatančiu esminį valstybės nustatyto minimalaus atlyginimo arba valandinio atlyginimo normos padidinimą sektoriuje ne mažiau kaip 50 procentų viršijančio valstybės nustatyto minimalaus atlyginimo arba valandinio atlyginimo normą, priemokos dydis už viršvalandinį darbą gali būti nustatytas mažesnis už šio straipsnio pirmojoje dalyje nurodytą valandinio atlyginimo normą, bet ne mažesnis kaip 50 procentų nuo darbuotojui nustatyto valandinio atlyginimo normos, be to, jei susitarta dėl darbo apmokėjimo pagal pagamintus vienetus, – ne mažiau kaip 50 procentų už kiekvieną pagamintą vienetą. Jei valstybė nustato tokio dydžio minimalų atlyginimą arba valandinę normą, kad galiojančiame bendrajame susitarime nustatytas minimalaus atlyginimo arba valandinio atlyginimo normos dydis sektoriuje nebeatitinka šio straipsnio trečiojoje dalyje nurodyto kriterijaus, ir jei šiame bendrajame susitarime nurodyta priemoka už viršvalandžius yra mažesnė už šio straipsnio pirmojoje dalyje nurodytą dydį, tai atitinkamo pagrindinio susitarimo pagrindu pakeitimai turi būti atlikti taip, kad būtų užtikrinta šio straipsnio trečiosios dalies atitiktis. Jei nurodyti pakeitimai nėra padaromi, bendrasis susitarimas netenka galios, praėjus vieneriems metams nuo neatitikties atsiradimo dienos

##   Priemoka už šventinę dieną atliekamą darbą

Darbuotojas, dirbantis šventinę dieną, gauna ne mažesnę kaip 100 procentų dydžio priemoką nuo jam nustatyto valandinio arba dieninio darbo užmokesčio normos, o, jei sutarta dėl darbo apmokėjimo pagal pagamintus vienetus, – ne mažesnę kaip 100 procentų dydžio priemoką už kiekvieną pagamintą vienetą. Kolektyvinėje darbo sutartyje arba darbo sutartyje gali būti nustatyta didesnė priemoka už viršvalandinį darbą arba darbą šventinę dieną.

4) *Taisyklės dėl darbo jėgos užtikrinimo, ypač per darbo jėgos teikimo paslaugos teikėją, yra įtrauktos į Darbo įstatymą, Bedarbių ir darbo ieškančių asmenų įstatymą bei iš jo kylančias Ministrų kabineto taisykles;*

Darbo teisėms tokiose situacijose taikomos Darbo įstatymo bendrosios taisyklės, jei įstatymas nenumato specialių taisyklių darbuotojams, kuriuos įdarbina darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjas. Šiais atvejais pareigos nustatomos tiek darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjui kaip darbdaviui, tiek asmeniui, kuriam teikiama minėta paslauga.

Darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjas laikomas darbdaviu, siunčiančiu darbuotoją dirbti į Latviją net tada, kai šios paslaugos gavėjas pagal tarptautinių paslaugų teikimą paslaugą teikia kitoje šalyje, o jį atlieka komandiruotas darbuotojas. Šiuo atveju darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjas privalo laikytis visų darbuotojų komandiravimo taisyklių.

Jei darbo jėgos teikimo paslaugos gavėjas Latvijoje ketina teikti paslaugą kitoje šalyje, laikydamasis tarptautinių paslaugų teikimo reikalavimų, ir jo vykdymą užtikrina į Latviją išsiųstas darbuotojas, tai darbo jėgos teikimo paslaugos gavėjas Latvijoje, prieš teikdamas paslaugą kitoje šalyje, privalo apie tai laiku informuoti darbo jėgos teikimo paslaugos teikėją.

Jei darbuotoją į Latviją siunčia darbo jėgos teikimo paslaugos teikėjas, jis, kaip darbdavys, privalo į Latviją komandiruotam darbuotojui suteikti tokias pačias darbo sąlygas ir taikyti tas pačias įdarbinimo taisykles, kurios būtų suteiktos ir taikomos darbuotojui, jei teisiniai darbo santykiai tarp darbuotojo ir darbo jėgos teikimo paslaugos gavėjo būtų užmegzti tiesiogiai ir darbuotojas atliktų tą patį darbą. Norėdamas įvykdyti šią pareigą, Latvijoje esantis darbo jėgos teikimo paslaugos gavėjas, prieš išsiųsdamas darbuotojus, privalo laiku informuoti kitos šalies darbo jėgos teikimo paslaugos teikėją apie darbo jėgos teikimo paslaugos gavėjo sudarytas darbo sąlygas ir nustatytas įdarbinimo taisykles.

1. *saugą, sveikatos apsaugą ir higieną darbe*;

Pagal Darbo apsaugos įstatymo reikalavimus darbdavys privalo sukurti darbo apsaugos sistemą, kuri apimtų darbo aplinkos rizikos vertinimą, konsultacijas su darbuotojais ir organizacinės darbo apsaugos struktūros sukūrimą.

Už darbuotojų saugą ir sveikatą darbe yra atsakingas darbdavys, tačiau praktiškai su darbo sauga susijusias priemones įmonėje įgyvendina darbo saugos specialistas arba išorės paslaugos teikėjai – kompetentinga įstaiga arba specialistas, kompetentingas darbo saugos srityje.

Išsamesnę informaciją apie darbuotojų saugą ir sveikatą galima rasti [čia.](https://www.lm.gov.lv/lv/darba-aizsardziba)

Naudingą informaciją ir įvairią informatyvią medžiagą apie darbuotojų saugą ir sveikatą galima rasti internetinėje svetainėje [http://stradavesels.lv/.](http://stradavesels.lv/)

1. *apsaugos priemones asmenims iki 18 metų, nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims, taip pat šių asmenų darbo ir įdarbinimo taisykles*;

## Vaikų ir paauglių darbas

Darbo įstatymas numato, kad draudžiama nuolatiniam darbui įdarbinti vaikus, tai yra asmenis, jaunesnius nei 15 metų arba tuos, kurie iki 18 metų ir toliau mokosi, siekdami įgyti pagrindinį išsilavinimą.

Išimtiniais atvejais vyresni kaip 13 metų vaikai, jei vienas iš tėvų (globėjas) yra davęs rašytinį sutikimą, nuo mokslų laisvu laiku gali būti įdarbinti lengvame, vaiko saugumui, sveikatai, moralei ir raidai nekenksmingame darbe. Šis darbas neturi trukdyti vaikui mokytis. Darbus, kuriuose leidžiama įdarbinti vaikus nuo 13 metų, nustato [Ministrų kabinetas.](https://likumi.lv/ta/id/57347-noteikumi-par-darbiem-kuros-atlauts-nodarbinat-bernus-vecuma-no-13-gadiem) Vaikui, vyresniam nei 15 metų, ir toliau siekiančiam gauti pagrindinį išsilavinimą, taikomos šio straipsnio paauglių įdarbinimo taisyklės.

Išimtiniais atvejais, jei vienas iš tėvų (globėjas) yra davęs rašytinį sutikimą ir yra gautas Valstybinės darbo inspekcijos leidimas, vaikas gali būti įdarbintas kaip kultūros, meno, sporto ir reklamos veiklos atlikėjas, jei toks darbas nėra žalingas vaiko saugumui, sveikatai, moralei ir raidai. Šis darbas neturi trukdyti vaikui mokytis. Leidimų, pagal kuriuos vaikai gali būti įdarbinti atlikėjais kultūros, meno, sporto ir reklamos renginiuose, išdavimo tvarką bei apribojimus, kurie įtraukti į leidimą dėl darbo sąlygų ir įdarbinimo taisyklių, nustato [Ministrų kabinetas.](https://likumi.lv/ta/id/62588-kartiba-kada-tiek-izsniegtas-atlaujas-bernu-8212-izpilditaju-8212-nodarbinasanai-kulturas-makslas-sporta-un-reklamas-pasakumos-)

Draudžiama įdarbinti paauglius specialiomis sąlygomis, susijusiomis su padidėjusia rizika jų saugumui, sveikatai, moralei ir raidai. Šiame įstatyme paauglys – tai 15–

18 metų amžiaus asmuo, kuris nelaikomas vaiku šio įstatymo prasme. Darbus, kuriuose draudžiama įdarbinti paauglius, ir išimtis, kai leidžiama jiems dirbti darbus, susijusius su paauglių profesiniu mokymu, nustato [Ministrų kabinetas.](https://likumi.lv/ta/id/62644-noteikumi-par-darbiem-kuros-aizliegts-nodarbinat-pusaudzus-un-iznemumi-kad-nodarbinasana-sajos-darbos-ir-atlauta-saistiba-ar-pu)

Prieš sudarydamas darbo sutartį, darbdavys privalo informuoti vieną iš vaiko ar paauglio tėvų (globėjų) apie darbo aplinkos rizikos vertinimą ir darbo saugos priemones atitinkamoje darbo vietoje.

Asmenys iki 18 metų priimami į darbą tik atlikus išankstinę medicininę apžiūrą ir iki jiems sukanka 18 metų kasmet privalo atlikti privalomąją medicininę apžiūrą.

## Nėščiųjų ir neseniai pagimdžiusių moterų darbas

Į Darbo įstatymą įtraukta keletas normų, skirtų nėščiosioms, neseniai pagimdžiusioms moterims ir krūtimi maitinančioms moterims apsaugoti.

2007 m. spalio 2 d. Ministrų kabineto taisyklėse Nr. 660 „[Darbo aplinkos vidaus priežiūros atlikimo tvarka“](https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veiksanas-kartiba) taip pat numatyti specialūs šios kategorijos darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai. Į šių taisyklių 2 priedą įtraukti darbo aplinkos veiksniai ir darbai, kurie nėščiųjų ir maitinančių krūtimi moterų saugai ir sveikatai gali kelti pavojų.

1. *vienodą požiūrį į vyrus ir moteris, taip pat kitų rūšių diskriminacijos draudimą*;

Darbo įstatymas numato, kad be jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos turi būti užtikrinta kiekvieno žmogaus teisė į darbą, teisingas, saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas, taip pat teisė į teisingą darbo užmokestį. Kuriant teisinius darbo santykius, taip pat esant teisiniams darbo santykiams, ypač paaukštinant darbuotoją pareigose, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį ar profesinį mokymą arba kvalifikacijos kėlimą, taip pat nutraukiant darbo sutartį, draudžiama reikšti skirtingą požiūrį.

1. *darbuotojų, esančių ne savo nuolatinėje darbo vietoje, apgyvendinimo taisykles, jei darbdavys teikia tokią paslaugą*;

2000 m. balandžio 11 d. Ministrų kabineto taisyklės Nr. 137 „[Higienos reikalavimai tarnybiniams viešbučiams“ n](https://likumi.lv/ta/id/4573-higienas-prasibas-dienesta-viesnicam)ustato higienos reikalavimus įstaigoms ar organizacijoms priklausančioms ar jų valdomoms apgyvendinimo įstaigoms ir, kurios yra skirtos apgyvendinti asmenis profesinio ar aukštojo mokslo metu arba atliekant darbą. Į šias taisykles reikia atsižvelgti, siekiant įvykdyti į šį punktą įtrauktą nuostatą.

9) *darbuotojo išlaidų, susijusių su darbuotojo komandiruote ar kelione darbo reikalais Latvijoje, kompensavimą, įskaitant dienpinigių už komandiruotę išmokėjimą*.

Ši nuostata taikoma tuo atveju, jei darbuotojas, kuris pagal paslaugos sutartį iš pradžių buvo išsiųstas į vieną darbo vietą Latvijoje, tačiau, teikiant paslaugą turi būti išsiųstas dirbti ir į kitą vietą. Pavyzdžiui, iš pradžių komandiruotas darbuotojas dirbo Rygoje, bet vėliau paaiškėjo, kad darbą reikia atlikti ir kitame Latvijos mieste. Tokiu atveju darbdavys privalo taikyti 2010 m. spalio 12 d. Ministrų kabineto taisykles Nr. 969 [„Su komandiruotėmis susijusių išlaidų kompensavimo tvarka“](https://likumi.lv/ta/id/220013-kartiba-kada-atlidzinami-ar-komandejumiem-saistitie-izdevumi)

## Informacija apie pažeistų teisių apsaugą

Darbuotojas, siekdamas apsaugoti savo pažeistas teises, gali kreiptis į šalies, į kurią jis išsiųstas dirbti, kompetentingą instituciją (paprastai darbo inspekciją) arba į savo šalies kompetentingą instituciją (Latvijos atveju – Valstybinę darbo inspekciją).

Jei ginčo su darbdaviu nepavyksta išspręsti tarpusavio derybomis arba per darbo inspekciją, darbuotojas gali pateikti teisme ieškinį. Pagal Latvijos civilinio proceso įstatymo reglamentavimą darbuotojų reikalavimai dėl darbo užmokesčio išieškojimo ir kiti reikalavimai, kylantys ar susiję su teisiniais darbo santykiais, **atleidžiami nuo teismo išlaidų sumokėjimo į valstybės biudžetą**.

Siekdami apsaugoti savo teises, galite kreiptis ir į [Latvijos laisvųjų profesinių sąjungų konfederaciją.](http://www.lbas.lv/?locale=lv)

## Specialiosios atsakomybės taisyklės dėl darbo užmokesčio išmokėjimo, komandiruojant darbuotojus

Pagal Darbo įstatymą, jei darbdaviui kaip subrangovui buvo perduoti visi sutartiniai įsipareigojimai ar jų dalis, tačiau darbdavys nesumokėjo darbuotojui darbo užmokesčio per darbo sutartyje ar kolektyvinėje darbo sutartyje nustatytą laikotarpį, darbuotojas turi teisę reikalauti sumokėti šį nesumokėtą darbo užmokestį iš asmens, perdavusio darbdaviui visus sutartinius įsipareigojimus ar jų dalį. Reikia atsižvelgti į tai, kad šiuo atveju darbuotojas turi teisę reikalauti sumokėti visą darbo užmokestį pagal šiuos sutartinius įsipareigojimus minimalaus atlyginimo, kuris nustatytas šalyje, į kurią darbuotojas komandiruotas, dydžiu. Taip pat reikia atsižvelgti į tai, kad šis reglamentas taikomas tik tais atvejais, kai darbuotojas komandiruojamas atlikti statybos darbus, susijusius su pastatų statyba ar specializuotais statybos darbais.