

Закон Латвии О Труде

*Закон, принятый Сеймом 20 июня 2001 года
и обнародованный Президентом государства 6 июля 2001 года
(С изменениями, внесёнными по состоянию на 27 октября 2022 года)*

Часть D Рабочее время и время отдыха

Раздел шестой Рабочее время

Глава 31 Общие положения о рабочем времени

Статья 130. Понятие рабочего времени

(1) Рабочим временем в понимании настоящего закона является период времени от начала до окончания работы, в пределах которого работник выполняет работу и находится в распоряжении работодателя, за исключением перерывов в работе.

(2) **Начало и окончание рабочего времени устанавливаются правилами трудового распорядка, графиками смен или трудовым договором.**

Статья 131. Нормальное рабочее время

(1) **Нормальное ежедневное рабочее время работника не должно превышать восьми часов, а нормальное еженедельное рабочее время - 40 часов.** Ежедневным рабочим временем в понимании настоящего закона является рабочее время в период суток.

(2) Если ежедневное рабочее время в какой-либо из рабочих дней недели короче нормального ежедневного рабочего времени, в другой рабочий день недели нормальное ежедневное рабочее время может быть продлено, но не более чем на один час. В таком случае должны соблюдаться правила о продолжительности еженедельного рабочего времени.

(3) Для работников, работа которых связана с особым риском, нормальное рабочее время не должно превышать семи часов в день и 35 часов в неделю, если они на этой работе заняты не менее 50 процентов нормального ежедневного или еженедельного рабочего времени. Кабинет министров может установить нормальное сокращённое рабочее время также для других категорий работников.

Статья 132. Рабочее время для лиц моложе 18 лет

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

(2) **Занятость детей, достигших возраста 13 лет, не разрешается осуществлять:**

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

2) более четырёх часов в день и более 20 часов в неделю, если работа выполняется во время каникул в учебном заведении, а если ребёнок уже достиг возраста 15 лет, - не более семи часов в день и не более 35 часов в неделю.

(3) Занятость подростков не разрешается осуществлять более семи часов в день и более 35 часов в неделю.

(4) Если лица моложе 18 лет в дополнение к работе продолжают получение основного образования, среднего образования или профессионального образования, проведённое на учебных занятиях и работе время складывается вместе и не должно превышать семи часов в день и 35 часов в неделю.

(5) Если занятость лиц моложе 18 лет осуществляется у нескольких работодателей, рабочее время суммируется.

Статья 133. Продолжительность рабочей недели

(1) Для работника устанавливается пятидневная рабочая неделя. Если вследствие характера работы не может быть установлена пятидневная рабочая неделя, работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает шестидневную рабочую неделю.

(2) В случае установления шестидневной рабочей недели продолжительность ежедневного рабочего времени не должна превышать семи часов. Для работников, для которых нормальное рабочее время не должно превышать установленное частью третьей статьи 131 настоящего закона, продолжительность ежедневного рабочего времени не должна превышать шести часов.

(3) По субботам работа должна оканчиваться раньше, чем в другие дни. Продолжительность рабочего дня по субботам устанавливается коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка или трудовым договором.

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

(5) Если работник вследствие своих религиозных убеждений или по другим обоснованным причинам не может явиться на работу в перенесённый рабочий день, то этот день считается днём ежегодного отпуска работника или по соглашению с работодателем он отработывается в другое время.

Статья 134. Неполное рабочее время

(1) В трудовом договоре работодатель и работник могут договориться об установлении неполного рабочего времени, которое является более коротким, чем нормальное ежедневное или еженедельное рабочее время.

(2) Работодатель устанавливает неполное рабочее время, если этого требует беременная, женщина в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, работник с инвалидностью, работник, имеющий ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка с инвалидностью в возрасте до 18 лет, или работник, у которого как у родителя под заботой находится такое совершеннолетнее лицо с инвалидностью с детства, которому необходим особый уход.

(3) На работника, занятого неполное рабочее время, распространяются те же самые условия, что и на работника, занятого нормальное рабочее время.

(4) Отказ работника перейти от нормального рабочего времени к неполному рабочему времени или наоборот сам по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника. Это положение не ограничивает право работодателя на расторжение трудового договора, если такое расторжение является достаточно обоснованным осуществлением на предприятии неотложных хозяйственных, организационных, технологических мероприятий или мероприятий подобного характера.

(5) Работодатель по требованию работника переводит его с нормального рабочего времени на неполное рабочее время или наоборот при наличии на предприятии такой возможности.

(6) Работодатель информирует представителей работников о возможностях осуществления занятости работников на предприятии неполное рабочее время, если представители работников запрашивают такую информацию.

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

Статья 135. Продолжительность рабочего времени перед праздничными днями

Перед праздничными днями продолжительность рабочего дня сокращается на один час, если коллективным трудовым договором, правилами трудового распорядка или трудовым договором не установлено более короткое рабочее время.

Статья 136. Сверхурочная работа

(1) Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником сверх нормального рабочего времени.

(2) Сверхурочная работа допускается, если работник и работодатель договорились об этом в письменной форме.

(3) Работодатель имеет право осуществлять занятость работника на сверхурочной работе без его письменного согласия в следующих исключительных случаях:

1) если этого требуют наиболее неотложные нужды общества;

2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным происшествием или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые оказывают неблагоприятное влияние или могут оказать влияние на обычный ход работы на предприятии;

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

(4) Если в упомянутых в части третьей настоящей статьи случаях сверхурочная работа продолжается более шести дней подряд, работодателю необходимо разрешение Государственной инспекции труда на дальнейшую сверхурочную работу, за исключением случаев, когда повторение подобных работ не предвидится или Кабинетом министров объявлена чрезвычайная ситуация или исключительное положение.

(5) Сверхурочная работа не должна превышать в среднем восемь часов в семидневный период, который исчисляется в отчётном периоде, не превышающем четыре месяца.

(6) Запрещается осуществлять занятость на сверхурочной работе лиц моложе 18 лет.

(7) Занятость беременной женщины, женщины в послеродовой период до одного года и женщины, кормящей ребёнка грудью, в течение всего периода кормления, но не более чем до двухлетнего возраста ребёнка, может осуществляться на сверхурочной работе, если она дала письменное согласие.

(8) Если работодатель один рабочий день, выпадающий между праздничным днём и временем еженедельного отдыха, устанавливает свободным днём и переносит его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца, то в случае переноса рабочего дня упомянутая работа не считается сверхурочной работой.

(9) Одновременно с соглашением о сверхурочной работе или направлением на её выполнение работник и работодатель могут прийти к соглашению о замене доплаты работнику за сверхурочную работу оплаченным отдыхом в другое время в соответствии с количеством проработанных сверхурочных часов, а также о порядке предоставления такого оплаченного времени отдыха.

(10) Если работнику не предоставляется доплата за сверхурочную работу, но она заменяется оплаченным отдыхом, то такой оплаченный отдых предоставляется в месячный срок со дня выполнения сверхурочной работы, а если работнику установлено суммированное время работы, оплаченный отдых предоставляется в следующий отчётный период, но не позднее чем в течение трёх месяцев. По договорённости работника и работодателя оплаченный отдых может быть присоединён к ежегодному оплаченному отпуску с отступлением от установленного настоящей частью общего порядка.

(11) Если работник и работодатель пришли к соглашению о предоставлении работнику за сверхурочную работу оплаченного отдыха, но трудовые правоотношения прекращаются до дня использования оплаченного отдыха, работодатель обязан выплатить соответствующую доплату за сверхурочную работу.

Статья 137. Учёт рабочего времени

- (1) Работодатель обязан вести точный учёт отработанных каждым работником часов в целом, а также отдельно сверхурочных часов, часов, проработанных в ночное время, во время еженедельного отдыха и в праздничные дни, а также времени простоя.
- (2) Для работников, которые на основании распоряжения работодателя одновременно осваивают профессию (специальность, ремесло), проведённое на работе и на учебных занятиях время суммируется и считается рабочим временем.
- (3) Работник имеет право лично или при посредничестве представителей работников проверять произведённый работодателем учёт рабочего времени.

Глава 32 Организация рабочего времени

Статья 138. Ночная работа

- (1) Ночной работой является любая работа, выполняемая в ночное время более двух часов. **Под ночным временем понимается период времени с 22 до 6 часов. В отношении детей ночным временем в понимании настоящего закона является период времени с 20 до 6 часов.**
- (2) Ночным работником является работник, обычно выполняющий ночную работу согласно графику смен или по меньшей мере 50 дней в календарном году.
- (3) Для ночного работника нормальное ежедневное рабочее время сокращается на один час. Это положение не распространяется на работников, для которых установлено нормальное сокращённое рабочее время. Для ночного работника нормальное ежедневное рабочее время не сокращается, если это необходимо вследствие особенностей деятельности предприятия. Запрещается осуществлять занятость ночного работника, работа которого связана с особым риском, более восьми часов в период суток, в котором он выполнял ночную работу, но это положение после консультации с представителями работников может не применяться в упомянутых в части второй статьи 140 настоящего закона случаях.
- (4) Ночной работник имеет право на прохождение проверки здоровья до осуществления его занятости на ночной работе, а также право на прохождение дальнейших регулярных проверок здоровья не реже одного раза в два года, а работник, **достигший возраста 50 лет**, - не реже одного раза в год. Расходы, связанные с такими проверками здоровья, покрываются работодателем.
- (5) Работодатель должен перевести ночного работника на подходящую работу, выполняемую в дневное время, при наличии заключения врача об отрицательном влиянии ночной работы на его здоровье.
- (6) **Запрещается осуществлять занятость на ночной работе лиц моложе 18 лет**, беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления при наличии заключения врача о том, что выполнение соответствующей работы создаёт угрозу для безопасности и здоровья женщины или её ребёнка.
- (7) **Осуществлять занятость работника, имеющего ребёнка в возрасте до трёх лет, в ночное время разрешается только с его согласия.**

Статья 139. Посменная работа

- (1) При необходимости обеспечения непрерывного хода работы работодатель после проведения консультаций с представителями работников устанавливает посменную работу. В таких случаях продолжительность смены не должна превышать установленное для соответствующей категории работников нормальное ежедневное рабочее время.
- (2) Запрещается назначение работника на работу в течение двух смен подряд.
- (3) Замена одной смены другой происходит в установленное графиком смен время. Если в установленное время замена смены не происходит, несменённый работник обязан

продолжать работу, если прекращение работы не допускается. О продолжении работы работник незамедлительно извещает работодателя. Время, проработанное работником после окончания смены, считается сверхурочной работой.

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

(5) Работодатель обязан ознакомить работников с графиками смен не позднее чем за один месяц до их вступления в силу.

Статья 140. Суммированное рабочее время

(1) Если в связи с характером работы невозможно соблюдение установленной для соответствующего работника нормальной продолжительности дневного или недельного рабочего времени, то работодатель после консультаций с представителями работников может установить суммированное рабочее время, для того чтобы рабочее время в отчётном периоде не превышало установленное для соответствующего работника нормальное рабочее время. Если для работника установлено суммированное рабочее время, то работодатель обязан письменно информировать об этом работника с указанием продолжительности отчётного периода, а также своевременно ознакомить работника с графиком работы.

(2) Установленная законом продолжительность времени суточного и недельного отдыха в пределах суммированного рабочего времени может не применяться, если:

1) работник в дороге на работу должен проводить длительное время;

2) работник осуществляет охранную или надзорную деятельность;

3) в связи с характером работы необходимо обеспечивать непрерывный ход работы;

4) работник выполняет работу сезонного характера;

5) предполагается кратковременное расширение объёма деятельности или прирост объёма производства предприятия.

(3) Если коллективным трудовым договором или трудовым договором не установлен более длинный отчётный период, то отчётный период суммированного рабочего времени составляет один месяц. **Работник и работодатель в трудовом договоре могут прийти к соглашению о продолжительности отчётного периода, однако не более трёх месяцев, а в коллективном трудовом договоре - не более 12 месяцев.**

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

(5) Работа, выполненная работником сверх установленного в отчётный период нормального рабочего времени, считается сверхурочной работой.

(6) Если установлено суммированное рабочее время, работодатель обеспечивает время суточного отдыха в отчётном периоде в среднем не менее 12 часов в сутки и время недельного отдыха в среднем не менее 35 часов в неделю, включая время суточного отдыха.

(7) Работодатель не имеет права изменять установленный работнику график работы в период временной нетрудоспособности работника, а также в период, когда работник не выполняет работу по другим уважительным причинам.

Раздел седьмой Время отдыха

Глава 33 Общие положения о времени отдыха

Статья 141. Понятие времени отдыха

- (1) Временем отдыха в понимании настоящего закона является период времени, в пределах которого работник не должен выполнять свои рабочие обязанности и который он может использовать по собственному усмотрению.
- (2) Время отдыха включает в себя перерывы в работе, ежесуточный отдых, еженедельный отдых, праздничные дни и отпуска.

Статья 142. Ежесуточный отдых

- (1) **Продолжительность ежесуточного отдыха в 24-часовой период не должна быть менее 12 часов подряд. Это положение может не применяться при установлении суммированного рабочего времени.**
- (2) **Продолжительность ежесуточного отдыха для детей в 24-часовой период не может быть менее 14 часов подряд.**

Статья 143. Еженедельный отдых

- (1) **Продолжительность еженедельного отдыха в семидневный период не может быть менее 42 часов подряд. Это положение может не применяться при установлении суммированного рабочего времени.**
- (2) Если установлена пятидневная рабочая неделя, работнику предоставляются два дня еженедельного отдыха; если установлена шестидневная рабочая неделя - один день еженедельного отдыха. Оба дня еженедельного отдыха обычно предоставляются подряд.
- (3) Общим днём еженедельного отдыха является воскресенье. При необходимости обеспечения непрерывного хода работы разрешается осуществлять занятость работника в воскресенье с предоставлением ему отдыха в другой день недели.
- (4) **Работник по письменному распоряжению работодателя может быть привлечён к работе во время еженедельного отдыха с предоставлением ему равноценного компенсирующего отдыха и обеспечением не менее двух упомянутых в части первой настоящей статьи периодов еженедельного отдыха в любое время в течение 14 дней в следующих случаях:**
 - 1) если этого требуют наиболее неотложные нужды общества;
 - 2) для устранения вызванных непреодолимой силой, случайным происшествием или другими чрезвычайными обстоятельствами последствий, которые оказывают неблагоприятное влияние или могут оказать влияние на обычный ход работы на предприятии;
 - 3) для завершения срочной, ранее непредвиденной работы в установленный срок.
- (5) Согласно положениям части четвертой настоящей статьи запрещается осуществлять деятельность лиц моложе 18 лет, беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, но не более чем до двухлетнего возраста ребёнка.
- (6) Если работодатель один рабочий день, выпадающий между праздничным днём и еженедельным временем отдыха, устанавливает свободным днём и переносит его на субботу на той же неделе или на другой неделе в пределах того же месяца, **то продолжительность еженедельного времени отдыха не должна быть короче 35 часов подряд.**

Статья 144. Работа в праздничные дни

- (1) Занятость работников не осуществляется в установленные законом праздничные дни.
- (2) При необходимости обеспечения непрерывного хода работы разрешается осуществлять занятость работника в праздничный день с предоставлением ему отдыха в другой день недели или с выплатой соответствующего возмещения.

Глава 34 Перерывы

Статья 145. Перерывы в работе

- (1) Каждый работник имеет право на перерыв в работе, если его ежедневное рабочее время превышает шесть часов. Подростки имеют право на перерыв в работе, если их рабочее время превышает четыре с половиной часа.
- (2) **Перерыв предоставляется не позднее чем через четыре часа после начала работы. Продолжительность перерыва устанавливается работодателем после проведения консультаций с представителями работников, однако она не должна составлять менее 30 минут.** При соблюдении принципов безопасности труда и охраны здоровья в коллективном трудовом договоре может быть установлен иной порядок предоставления перерыва. Перерыв не засчитывается в рабочее время, если трудовым договором или коллективным трудовым договором не установлено иное. Если возможно, подростку перерыв предоставляется, когда проработана половина от его договорного ежедневного рабочего времени.
- (3) Во время перерыва работник имеет право оставить своё рабочее место, если трудовым договором, коллективным трудовым договором или правилами трудового распорядка не установлено иное. Запрет на оставление рабочего места на время перерыва должен быть достаточно обоснованным. Если во время перерыва работнику установлен запрет на оставление своего рабочего места и работник этот период времени не может использовать по своему усмотрению, такой перерыв засчитывается в рабочее время.
- (4) **Если по характеру работы перерыв на приём пищи установить невозможно, работодатель обеспечивает для работника возможность приёма пищи во время работы.**
- (5) **Перерыв для отдыха предоставляется в любом случае. Если перерыв для отдыха невозможно предоставить весь сразу, допускается его разделение на части, которые не должны быть менее 15 минут каждая.**
- (6) Работодатель предоставляет дополнительный перерыв для работников, подверженных особому риску. Продолжительность перерыва устанавливается работодателем после проведения консультаций с представителями работников, и эти перерывы засчитываются в рабочее время.

Статья 146. Перерывы для кормления ребёнка

- (1) Работнику, имеющему ребёнка в возрасте до полутора лет, предоставляется дополнительный перерыв для кормления ребёнка. О необходимости такого перерыва работник своевременно извещает работодателя.
- (2) Перерывы для кормления ребёнка продолжительностью **не менее 30 минут** предоставляются не реже чем через каждые три часа. Если работник имеет двух или более детей в возрасте до полутора лет, предоставляется перерыв продолжительностью не менее часа. Продолжительность перерыва устанавливается работодателем после проведения консультаций с представителями работников. При определении порядка предоставления перерыва по возможности учитываются желания соответствующего работника.
- (3) Перерыв для кормления ребёнка может быть присоединён к перерыву в работе или, если этого требует работник, перенесён на конец рабочего времени с соответствующим сокращением продолжительности рабочего дня.

(4) Перерыв для кормления ребёнка засчитывается в рабочее время с сохранением за это время оплаты труда. Работникам, которым установлена определенная аккордная заработная плата, за это время выплачивается средний заработок.

Статья 147. Кратковременное отсутствие

(1) Работодатель обеспечивает беременной возможность оставлять рабочее место для прохождения проверки здоровья в преддродовой период, если такую проверку невозможно пройти вне рабочего времени.

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

(3) Работник, под заботой которого находится ребёнок в возрасте до 18 лет, имеет право на кратковременное отсутствие в случае заболевания ребёнка или при несчастном случае с ребёнком, а также для участия в проверке здоровья ребёнка, если такую проверку невозможно пройти вне рабочего времени.

(4) О кратковременном отсутствии работник своевременно извещает работодателя. Кратковременное отсутствие не может служить основанием для права работодателя на расторжение трудового договора.

Статья 148. Особые условия организации рабочего времени

(1) Положения части первой статьи 131, части пятой статьи 136, части третьей статьи 138, части первой статьи 142, части первой статьи 143 и статьи 145 настоящего закона при соблюдении принципов безопасности труда и охраны здоровья, а также при обеспечении достаточного отдыха, могут не распространяться на ситуации, когда с соблюдением особенностей соответствующей работы или соответствующего занятия продолжительность рабочего времени не измеряется или предварительно не устанавливается либо она может определяться самими работниками. В упомянутых случаях не должен проводиться учёт рабочего времени.

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

(3) Положения части второй настоящей статьи не распространяются на работников, выполняющих работу в городских общественных транспортных средствах.

(4) Работник, который имеет ребёнка в возрасте до восьми лет или которому необходимо лично осуществлять уход за супругом, родителем, ребёнком или другим близким членом семьи, или лицом, которое проживает с работником в одном домашнем хозяйстве и которому в связи с серьёзной медицинской причиной необходим существенный уход или поддержка, имеет право требовать у работодателя приспособления организации рабочего времени.

(5) Работодатель обязан оценить требование работника, поданное в соответствии с частью четвертой настоящей статьи, и не позднее чем в течение одного месяца со дня получения затребования работника информировать работника о возможностях приспособления организации рабочего времени на предприятии.

(6) Если для работника установлено приспособление организации рабочего времени на срок, то после его истечения возобновляется прежний режим работы. Работник имеет право требовать от работодателя возобновления прежнего режима работы до истечения оговорённого срока, если это обосновано изменением объективных обстоятельств. Работодатель обязан оценить такое затребование работника и не позднее чем в течение

одного месяца со дня получения затребования работника информировать работника о принятом решении.

(7) Положения частей четвертой, пятой и шестой настоящей статьи распространяются также на право работника просить о возможности выполнения работы удалённо.

Глава 35 **Отпуска**

Статья 149. Ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Такой отпуск не должен быть менее четырёх календарных недель без учёта праздничных дней. Лицам моложе 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в один месяц.

(2) По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск в очередном году может быть предоставлен по частям, однако одна из частей отпуска в очередном году не должна быть менее двух непрерывных календарных недель.

(3) В исключительных случаях, когда предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работнику в полном размере в очередном году может оказать неблагоприятное влияние на обычный ход работы на предприятии, с письменного согласия работника допускается перенос части отпуска на следующий год. В таком случае часть отпуска в очередном календарном году не должна быть менее двух непрерывных календарных недель. Перенесённая часть отпуска по возможности присоединяется к отпуску за следующий год. Часть отпуска может быть перенесена только на один год.

(4) Положения части третьей настоящей статьи не применяются к лицам моложе 18 лет, беременным и женщинам в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, но не более чем до двухлетнего возраста ребёнка.

(5) Денежное возмещение ежегодного оплачиваемого отпуска не допускается, за исключением случаев, когда трудовые правовые отношения прекращаются и работник ежегодный оплачиваемый отпуск не использовал. Работодатель обязан выплатить возмещение за весь период, за который работник не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск.

(6) После ежегодного оплачиваемого отпуска работник имеет право на такие улучшения условий труда и условий занятости, на которые у него было бы право, если бы он не находился в отпуске. Данное положение распространяется также на упомянутые в статьях 151, 153, 154, 155, 156 и 157 настоящего закона отпуска, а также на период нетрудоспособности работника или период невыполнения работы по другим уважительным причинам. Использование права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск не может служить основанием для расторжения трудового договора или иного ограничения прав работника.

Статья 150. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

(1) Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно в установленное время согласно договорённости работодателя и работника или графика отпусков, составляемого работодателем после проведения консультаций с представителями работников. С графиком отпусков и изменениями в нем знакомятся все работники, и он должен быть доступен каждому работнику.

(2) Работодатель обязан при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по возможности учитывать пожелания работника.

(3) Работник может требовать предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, если он непрерывно был занят у работодателя не менее шести месяцев. Работодатель обязан предоставить такой отпуск в полном размере.

(4) Женщине по её требованию ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него независимо от срока, в течение которого женщина была занята у соответствующего работодателя.

(5) **Работнику моложе 18 лет** и работнику, имеющему ребёнка в возрасте до трёх лет или ребёнка с инвалидностью **в возрасте до 18 лет**, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется летом или по его желанию в любое другое время. Если работник моложе 18 лет продолжает получение образования, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по возможности при согласовании с каникулами в учреждении образования.

(6) Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.

Статья 151. Дополнительный отпуск

(1) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск предоставляется:

1) работникам, под заботой которых находится трое или более детей **в возрасте до 16 лет** или ребёнок с инвалидностью **в возрасте 18 лет, - три рабочих дня;**

2) работникам, работа которых связана с особым риском, - не менее трёх рабочих дней;

3) работникам, под заботой которых находится **менее трёх детей в возрасте до 14 лет, - не менее одного рабочего дня.**

(2) Коллективным трудовым договором или трудовым договором могут быть установлены другие случаи (ночная работа, посменная работа, многолетняя работа и др.) предоставления работникам ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

(3) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск переносится или продлевается в случае временной нетрудоспособности работника.

(4) Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за очередной год предоставляется и используется до ежегодного оплачиваемого отпуска следующего года.

(5) Денежное возмещение за ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск не допускается, за исключением случая прекращения трудовых правоотношений и неиспользования работником ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска.

Статья 152. Срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск

(1) В срок, предоставляющий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, засчитывается время фактического осуществления занятости работника у соответствующего работодателя, и время невыполнения работником работы по уважительным причинам, включая:

1) период временной нетрудоспособности;

2) период отпуска по беременности и родового отпуска;

3) период кратковременного отсутствия;

4) период принудительного прогула в случае противоправного увольнения работника с работы и восстановления на прежней работе;

5) упомянутый в статье 155 настоящего закона период отпуска.

(2) В упомянутый в части первой настоящей статьи срок не засчитывается период отпуска по уходу за ребёнком и период отпуска без сохранения оплаты труда, который составляет более четырёх недель в течение одного года.

Статья 153. Отпуск без сохранения оплаты труда

(1) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если этого требует работник, под заботу и надзор которого до утверждения усыновления в суде согласно постановлению сиротского суда передан усыновляемый ребёнок. Такой отпуск предоставляется на срок, установленный постановлением сиротского суда о заботе об усыновляемом ребёнке и надзоре за ним. Если сиротский суд принимает постановление о продлении срока заботы и надзора, отпуск продлевается до времени вступления в силу

решения суда об утверждении усыновления. Такой отпуск зачисляется в общий стаж работы, но не зачисляется в ежегодный оплачиваемый отпуск.

(1_1) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если его требует работник, который в качестве приёмной семьи или опекуна заботится о ребёнке, а также работник, который в соответствии с постановлением сиротского суда фактически ухаживает за ребёнком другого лица и воспитывает ребёнка другого лица. Такой отпуск предоставляется на период, определенный постановлением сиротского суда, но не более чем до возраста полутора лет ребёнка. Такой отпуск засчитывается в общий трудовой стаж, но не засчитывается в ежегодный оплачиваемый отпуск.

(1_2) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда работнику, несущему службу в Ополчении Латвийской Республики, если о его привлечении к выполнению задач Ополчения работодателя информировал командир подразделения Ополчения в срок и порядке, установленные нормативными актами, регулирующими службу в Ополчении. Отпуск без сохранения оплаты труда предоставляется на срок, указанный в справке командира подразделения Ополчения.

(1_3) Работодатель предоставляет отпуск без сохранения оплаты труда, если этого требует работник, которому необходимо лично осуществлять уход за супругом, родителем, ребёнком или другим близким членом семьи, или лицом, которое проживает с работником в одном домашнем хозяйстве и которому в связи с серьёзной медицинской причиной необходим существенный уход или поддержка (отпуск осуществляющего уход лица). Такой отпуск предоставляется на срок, не превышающий пяти рабочих дней в течение одного года. Работник имеет право использовать такой отпуск по частям.

(2) За работником, который использует упомянутый в частях первой, 1_1 и 1_2 настоящей статьи отпуск, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для работника условиями труда и условиями занятости.

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

Статья 154. Отпуск по беременности и родам

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

(2) Женщине, медицинское обслуживание которой в связи с беременностью начато в лечебно-профилактическом учреждении до 12-й недели беременности и продолжалось в течение всего периода беременности, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью в 14 дней с присоединением его к отпуску по беременности и исчислением вместе 70 календарных дней.

(3) В случаях осложнений беременности, родов или послеродовых осложнений, а также в случае рождения двух или более детей женщине предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью в 14 дней с присоединением его к отпуску по родам и исчислением вместе 70 календарных дней.

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

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

Статья 155. Отпуск отцу ребёнка, усыновителю или другому лицу

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

(1_1) Если отцовство ребёнка не признано (установлено) или отец ребёнка умер, или в отношении отца ребёнка прекращено право попечения, другое лицо, которое не является матерью ребёнка, имеет право на отпуск продолжительностью 10 рабочих дней для вовлечения по просьбе матери ребёнка в уход за ребёнком. Такой отпуск предоставляется сразу после рождения ребёнка, но не позднее, чем в течение шести месяцев после рождения ребёнка.

(2) В случае смерти матери при родах либо до 42-го дня послеродового периода или же её отказа в установленном законом порядке до 42-го дня послеродового периода от ухода за ребёнком и его воспитания отцу ребёнка предоставляется отпуск на срок до 70-го дня жизни ребёнка. Упомянутый отпуск предоставляется также другому лицу, фактически ухаживающему за ребёнком.

(3) Если мать не в состоянии ухаживать за ребёнком до 42-го дня послеродового периода в результате заболевания, травмы или других связанных со здоровьем причин, отцу или другому фактически ухаживающему за ребёнком лицу предоставляется отпуск на те дни, в которые мать сама не в состоянии ухаживать за ребёнком.

(5) В семье, усыновившей ребёнка в возрасте до 18 лет, одному из усыновителей предоставляется отпуск продолжительностью в 10 календарных дней.

(6) За отцом ребёнка, усыновителем или другим лицом, фактически ухаживающим за ребёнком и использующим упомянутый в настоящей статье отпуск, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для отца ребёнка, усыновителя или другого лица, фактически ухаживающего за ребёнком, условиями труда и условиями занятости.

Статья 156. Отпуск по уходу за ребёнком

(1) Каждый работник имеет право на отпуск по уходу за ребёнком в связи с рождением или усыновлением ребёнка. Такой отпуск предоставляется на срок не более полутора лет до дня достижения ребёнком возраста восьми лет.

(2) Отпуск по уходу за ребёнком по требованию работника предоставляется на полный срок или по частям. Работник обязан за один месяц заранее в письменной форме известить работодателя о начале и продолжительности отпуска по уходу за ребёнком или его части. Часть отпуска не может быть меньше одной непрерывной календарной недели.

(3) Время, проведённое работником в отпуске по уходу за ребёнком, зачисляется в общий стаж работы.

(4) За работником, использующим отпуск по уходу за ребёнком, сохраняется прежняя работа. Если это невозможно, работодатель обеспечивает подобную или равноценную работу с не менее благоприятными для работника условиями труда и условиями занятости.

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

(6) Не затрагивая установленные частями первой и второй настоящей статьи права, работник имеет право требовать возможности гибкого использования отпуска по уходу за ребёнком. Работодатель обязан оценить такое затребование работника и не позднее чем в течение одного месяца со дня получения затребования работника информировать работника о возможностях гибкого использования отпуска по уходу за ребёнком.

Статья 157. Учебный отпуск

(1) Работнику, который без прекращения работы учится в учреждении образования любого вида, согласно коллективному трудовому договору или трудовому договору предоставляется учебный отпуск с сохранением заработной платы или без таковой. Если для работника установлена аккордная заработная плата, учебный отпуск предоставляется с выплатой среднего заработка или без выплаты такового.

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



Юридическая защита фирм в ЕС: Латвии - Германии

- Юридические сделки в ЕС
- Судебная защита
- Налоговые, таможенные споры
- Трудовые споры
- Юридическое обслуживание компаний, фирм в ЕС

Юридические услуги в Латвии и Германии
Юридическое бюро Александра Хрулёва

+371 29241211
Viber - WhatsApp

lawyer.khroulev@gmail.com
lawyer-khroulev.com