

# 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 С Трудовой договор

### Глава 9 Общие положения о трудовом договоре

#### **Статья 28. Трудовые правовые отношения и трудовой договор**

(1) Работодатель и работник учреждают взаимные трудовые правовые отношения согласно трудовому договору.

(2) По трудовому договору работник обязуется выполнять определенную работу, подчиняясь определенному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя, а работодатель - выплачивать договорную оплату труда и обеспечивать справедливые, безопасные и безвредные для здоровья условия труда.

(3) К трудовому договору применяются положения Гражданского закона, насколько настоящим законом и иными нормативными актами, регулирующими трудовые правовые отношения, не установлено иное.

(4) Если работник в рамках оказания услуги по обеспечению рабочей силой направлен на выполнение работы в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, то оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо обязано в период направления обеспечивать работнику безопасные и безвредные для здоровья условия труда в соответствии с требованиями регламентирующих охрану труда нормативных актов, за исключением обязательных проверок здоровья.

(5) Работник оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица в период направления несёт ответственность перед получателем услуги по обеспечению рабочей силой за причинённые ему убытки в соответствии с положениями настоящего закона о возмещении причинённых работником убытков.

(6) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой в период направления несет ответственность перед работником оказывающего услугу по обеспечению рабочей силой лица за причинённые ему убытки в соответствии с положениями настоящего закона о возмещении причинённых работодателем убытков.

(7) Оказывающее услугу по обеспечению рабочей силой лицо в качестве работодателя, как только это становится известно, перед предполагаемым назначением работника для выполнения работы в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой информирует работника о получателе услуги по обеспечению рабочей силой.

#### **Статья 29. Запрет на различное отношение**

(1) При учреждении трудовых правовых отношений, а также в период существования трудовых правовых отношений, особенно при повышении работника в должности, определении условий труда, оплаты труда или профессионального обучения либо повышения квалификации, а также при расторжении трудового договора, запрещается различное отношение в зависимости от пола работника.

(2) Различное отношение в зависимости от пола работника допускается только в том случае, если принадлежность к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий соразмерной с достигаемой в её результате правовой целью.

(3) Если в случае спора работник указывает на обстоятельства, которые могли бы служить основанием его прямой или косвенной дискриминации в зависимости от пола, работодатель обязан доказать, что основанием различного отношения служат объективные обстоятельства, не связанные с полом работника, или же то, что принадлежность работника к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий.

(3\_1) Если в случае спора работник указывает на обстоятельства, которые могли бы служить основанием его прямой или косвенной дискриминации на основании языка, работодатель обязан доказать, что основанием различного отношения служат объективные обстоятельства, не связанные с владением работником языком, или же то, что владение определенным языком является объективным и обоснованным предварительным условием выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия.

(4) Дискриминацией в понимании настоящего закона считается также ущемление лица и указание на его дискриминацию.

(5) Прямая дискриминация существует, если в сопоставимой ситуации отношение к лицу в связи с его принадлежностью к определенному полу является, являлось или может являться менее благоприятным, чем в отношении другого лица. Менее благоприятное отношение из-за предоставления отпуска по беременности, или родам, или отпуска отцу ребёнка считается прямой дискриминацией в зависимости от пола лица.

(6) Косвенная дискриминация существует, если кажущееся нейтральным условие, критерий или практика создаёт или может создать неблагоприятные последствия для лиц одного пола, за исключением случая, когда это условие, критерий или практика являются объективно обоснованными правовой целью, выбранные для достижения которой средства являются соразмерными.

(7) Ущемлением лица в понимании настоящего закона является подчинение лица такому с точки зрения этого лица нежелательному действию, которое связано с его принадлежностью к определенному полу, в том числе - действию сексуального характера, если целью или результатом такого действия является унижение достоинства лица и создание запугивающей, враждебной, унижающей, способствующей деградации или ущемлению среды.

(8) Если нарушается запрет на различное отношение и запрет на создание неблагоприятных последствий, работник в дополнение к другим установленным настоящим законом правам имеет право требовать возмещения ущерба и возмещения за моральный вред. В спорном случае размер возмещения за моральный вред определяется судом по своему усмотрению.

(9) Положения настоящей статьи, а также части первой статьи 32, статей 34, 48, 60 и 95 настоящего закона, насколько они не противоречат сути соответствующего права, распространяются также на запрет на различное отношение в зависимости от расы, цвета кожи, возраста, инвалидности, религиозных, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного или семейного положения, сексуальной ориентации работника или других обстоятельств.

(10) В религиозной организации различное отношение в зависимости от религиозной убеждённости лица допускается в случае, если религиозная убеждённость определенного рода является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего занятия с учётом этноса организации.

### **Статья 30. Разрешение индивидуальных правовых споров**

**Индивидуальные правовые споры между работником и работодателем, если таковые не разрешены на предприятии, разрешаются в суде.**

## Статья 31. Срок давности

**(1) Все требования, вытекающие из трудовых правовых отношений, утрачивают срок за давностью в течение двух лет, если законом не установлен более короткий срок давности.**

**(2) Если работодатель был обязан выдать работнику письменный расчёт, установленный частью первой настоящей статьи срок давности, начинается со дня выдачи расчёта. Если работодатель не выдаёт расчёт, соответствующее требование утрачивает срок за давностью в течение трёх лет со дня, когда расчёт должен был быть выдан.**



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