

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)*

Глава 24 Права работника

Статья 91. Побочная работа

Работник имеет право заключать трудовой договор с несколькими работодателями или осуществлять занятость иным образом, если трудовым договором или коллективным трудовым договором не установлено иное.

Статья 92. Ограничения на выполнение побочной работы

- (1) Право работника на выполнение побочной работы может быть ограничено работодателем, насколько это оправдано обоснованными и защищаемыми интересами работодателя, особенно если такая побочная работа оказывает отрицательное влияние или может оказать отрицательное влияние на надлежащее выполнение обязательств работника.
- (2) Работодатель в спорном случае обязан доказать, что ограничение на выполнение побочной работы оправдано обоснованными и защищаемыми интересами работодателя.

Статья 93. Сведения о работнике

- (1) Сведения, полученные от работника о состоянии здоровья и профессиональной подготовленности работника согласно статьям 33, 35 и 36 настоящего закона, работодатель может использовать только в том случае, если на предприятии необходимо осуществить организационные, технологические или социальные мероприятия.
- (2) Работодатель несёт ответственность за доступность упомянутых в части первой настоящей статьи сведений на предприятии исключительно тем лицам, которые по поручению работодателя используют эти сведения для осуществления соответствующих организационных, технологических или социальных мероприятий.

Статья 94. Защита прав и интересов работника на предприятии

- (1) Работник имеет право с целью защиты своих ущемлённых прав или интересов подать жалобу уполномоченному соответствующим образом на предприятии лицу. Правом подачи жалобы с целью защиты прав и интересов работника обладают также представители работников.
- (2) Жалоба рассматривается и ответ о принятом решении представляется незамедлительно, но не позднее чем в течение семи дней после получения жалобы. Работник и представитель работников имеют право участвовать в рассмотрении жалобы, давать пояснения и излагать своё мнение.
- (3) Не допускается создание любых неблагоприятных последствий для работника в связи с подачей и рассмотрением жалобы согласно положениям настоящей статьи.

Статья 95. Нарушение запрета на различное отношение при определении условий труда, профессионального обучения либо повышения квалификации или при повышении в должности

- (1) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения или повышения квалификации нарушил запрет на различное отношение, соответствующий работник имеет право требовать прекращения такого различного отношения.
- (2) Если работодатель при определении условий труда, профессионального обучения либо повышения квалификации или при повышении в должности нарушил запрет на различное отношение, работник имеет право предъявить в суд иск в течение трех месяцев со дня,

когда ему стало известно или должно было стать известно о нарушении запрета на различное отношение.

Статья 96. Профессиональное обучение или повышение квалификации

(1) За работником, направленным с прерыванием работы на профессиональное обучение или повышение квалификации, сохраняется место работы. Расходы, связанные с профессиональным обучением или повышением квалификации, покрываются работодателем.

(2) Если мероприятия по профессиональному обучению или повышению квалификации считаются связанными в соответствии с обстоятельствами с выполняемой работником работой, однако для такого профессионального обучения или повышения квалификации (совершенствование конкурентоспособности работника) не имеется определяющего значения для выполнения договорной работы, то работодатель и работник могут заключить отдельное соглашение о профессиональном обучении или повышении квалификации работника и возмещении связанных с этим расходов (в дальнейшем - соглашение об обучении).

(3) Работодатель имеет право требовать от работника возмещения расходов работодателя на профессиональное обучение или повышение квалификации работника, состоявшиеся в соответствии с упомянутым в части второй настоящей статьи соглашением, если работник расторгает трудовой договор до истечения предусмотренного соглашением срока, за исключением случая, упомянутого в части пятой статьи 100 настоящего закона. Такое право работодатель имеет также при расторжении трудового договора в случаях, установленных пунктами 1, 2, 3, 4 и 5 части первой статьи 101 настоящего договора, а также в установленном частью пятой статьи 101 настоящего закона случае.

(4) Соглашение работодателя и работника об обучении допускается исключительно в том случае, если упомянутое соглашение соответствует следующим признакам:

1) работник согласен участвовать в таком профессиональном обучении или повышении квалификации;

2) срок соглашения составляет не более двух лет, считая со дня выдачи документа об образовании, удостоверяющего профессиональное обучение или повышение квалификации;

3) срок соглашения соразмерен размеру расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;

4) денежная сумма, которая должна быть возмещена работником в соответствии с этим соглашением, не превышает 70 процентов от общей суммы расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации;

5) возвращаемая денежная сумма в случае расторжения трудового договора до истечения срока соглашения уменьшается пропорционально дням, проработанным работником после начала срока соглашения.

(5) Соглашение об обучении заключается в письменной форме с указанием:

1) срока соглашения;

2) максимального размера расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации;

3) детального описания профессионального обучения или повышения квалификации (вид, место, время и т.д.);

4) порядка погашения расходов работодателя, связанных с профессиональным обучением или повышением квалификации, с соблюдением пункта 5 части четвертой настоящей статьи.

(6) Соглашение об обучении не имеет силы, если оно заключено с несовершеннолетним лицом, лицом, имеющим ограниченную дееспособность вследствие расстройства душевного характера или другого расстройства здоровья, а также в том случае, если соглашение заключено в период испытательного срока или о таком профессиональном

обучении или повышении квалификации работника, которые в соответствии с нормативными актами должны обеспечиваться работодателем.

(7) Если общие вопросы о профессиональном обучении или повышении квалификации в течение года не превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, то работодатель не имеет права требовать возмещения таких расходов, за исключением упомянутого в части восьмой настоящей статьи случая. Если общие расходы на профессиональное обучение или повышение квалификации в течение года превышают установленную в государстве минимальную заработную плату, то работодатель имеет право требовать от работника возмещения работодателю той части расходов, которая превышает установленную в государстве минимальную заработную плату.

(8) Если работник, за исключением упомянутого в части пятой статьи 100 настоящего закона случая, расторгает трудовой договор в период реализации профессионального обучения или повышения квалификации на основании заключенного между работодателем и работником соглашения или работник прекращает профессиональное обучение или повышение квалификации в результате противозаконного действия, то работодатель имеет право требовать от работника возмещения всех фактических расходов на профессиональное обучение или повышение квалификации, которые работодатель не может вернуть от лица, предоставляющего услугу по профессиональному обучению или повышению квалификации. Такое право работодатель имеет также при расторжении трудового договора в случаях, установленных пунктами 1, 2, 3, 4 и 5 части первой статьи 101 настоящего договора, а также в установленном частью пятой статьи 101 настоящего закона случае.

(9) Отказ работника от упомянутого в части второй настоящей статьи профессионального обучения или повышения квалификации сам по себе не может служить основанием для расторжения трудового договора или другого ограничения прав работника.

Статья 96_1. Особые права работника, направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом

(1) Получатель услуги по обеспечению рабочей силой информирует работника, направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом, о свободных рабочих местах на предприятии.

(2) Направленный оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом работник имеет право использовать удобства, помещения общего пользования или другие возможности предприятия получателя услуги по обеспечению рабочей силой, а также транспортные услуги на таких же условиях, как и работники, с которыми получатель услуги по обеспечению рабочей силой учредил трудовые правоотношения прямо, за исключением случая, когда различное отношение может быть обосновано объективными причинами.

(3) Соглашения, запрещающие или ограничивающие право направленного оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом работника учреждать трудовые правоотношения прямо с получателем услуги по обеспечению рабочей силой, не имеют силы.

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