

Закон Латвии О Труде

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

Раздел первый Учреждение трудовых правовых отношений

Глава 10 Объявление о работе и подготовка трудового договора

Статья 32. Объявление о работе

(1) Объявление о работе (сообщение работодателя о свободных рабочих местах) не может распространяться только на мужчин или только на женщин, за исключением случая, когда принадлежность к определенному полу является объективной и обоснованной предпосылкой выполнения соответствующей работы или соответствующего рода занятий.

(2) В объявлении о работе запрещается указывать возрастные ограничения, за исключением случая, когда согласно закону лицам определенного возраста не разрешается выполнять соответствующую работу.

(2_1) В объявлении о работе запрещается указывать владение конкретным иностранным языком, за исключением случая, когда это обоснованно необходимо для выполнения трудовых обязанностей.

(2_2) 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.

(3) В объявлении о работе указывается:

1) имя и фамилия работодателя - физического лица, - или наименование (фирма) и регистрационный номер юридического лица, или наименование (фирма) и регистрационный номер того предприятия по отбору персонала, которое по поручению работодателя оценивает пригодность претендентов и производит отбор;

2) общие месячные или годовые брутто-суммы заработной платы на соответствующей должности или предусмотренная амплитуда уплаты почасовой тарифной ставки.

Статья 33. Рабочее интервью

(1) Рабочим интервью является подготовленный работодателем устный или письменный опрос с целью оценки пригодности претендента.

(2) В рабочем интервью не допускаются такие вопросы работодателя, которые не относятся к выполнению предусмотренной работы или не связаны с пригодностью претендента для этой работы, а также вопросы, которые прямо или косвенно являются дискриминирующими, особенно вопросы:

1) о беременности;

2) о семейном положении или состоянии в браке;

3) о предыдущей судимости, за исключением случая, когда она в отношении выполняемой работы может иметь существенное значение;

4) о религиозных убеждениях или принадлежности к какой-либо религиозной конфессии;

5) о принадлежности к какой-либо политической партии, профессиональному союзу работников или другой общественной организации;

6) о национальном или этническом происхождении.

(3) Работодатель обязан ознакомить претендента с действующим на предприятии коллективным трудовым договором и правилами трудового распорядка, насколько они распространяются на выполнение предусмотренной работы, а также предоставить другую информацию, имеющую существенное значение для заключения трудового договора.

(4) Претендент обязан предоставить работодателю информацию о состоянии своего здоровья и профессиональной подготовленности, насколько они имеют существенное значение для заключения трудового договора и выполнения предусмотренной работы.

Статья 34. Нарушение запрета на различное отношение при учреждении трудовых правовых отношений

(1) Если при учреждении трудовых правовых отношений работодатель нарушил запрет на различное отношение, претендент имеет право предъявить иск в суд в течение трех месяцев со дня получения отказа работодателя от учреждения с ним трудовых правовых отношений.

(2) Если трудовые правовые отношения не учреждены вследствие нарушения запрета на различное отношение, претендент не имеет права требовать учреждения этих отношений в принудительном порядке.

Статья 35. Необходимые для подготовки трудового договора документы

(1) При подготовке трудового договора претендент обязан:

1) предъявить удостоверяющий личность документ;

2) представить другие документы в предусмотренных нормативными актами случаях.

(2) При подготовке трудового договора для выполнения такой работы, для которой необходимы особые знания или умения, работодатель имеет право потребовать предъявления претендентом документов, удостоверяющих его образование или профессиональную подготовленность.

(3) При подготовке трудового договора работодатель обязан потребовать от иностранного гражданина предъявления визы или вида на жительство, которыми подтверждается предоставление иностранному гражданину права на занятость, за исключением установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение о праве на занятость у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не требуется. Это положение не распространяется на граждан Европейского союза и лиц, имеющих право свободного перемещения в Европейском союзе в соответствии с пунктом 5 статьи 2 Регулы Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 года № 562/2006, которой вводится Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский пограничный кодекс).

Статья 36. Проверка здоровья

(1) Работодатель может потребовать прохождения претендентом проверки здоровья, позволяющей убедиться в его пригодности для выполнения предусмотренной работы.

(2) В заключении о состоянии здоровья претендента врач указывает только то, пригоден ли претендент для выполнения предусмотренной работы.

(3) Расходы, связанные с проверкой здоровья претендента, покрываются работодателем, за исключением случая, когда претендент во время рабочего интервью сознательно представил работодателю недостоверную информацию.

Статья 37. Запреты, ограничения на занятость и ответственность

(1) Запрещается осуществлять занятость на постоянной работе детей. Ребёнком в понимании настоящего закона является **лицо моложе 15 лет** или **до достижения 18-летнего возраста** продолжающее получение основного образования.

(2) В исключительном случае дети **в возрасте с 13 лет**, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие, в свободное от учёбы время могут быть заняты на лёгкой, безвредной для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребёнка работе. Такое

занятие не должно препятствовать получению ребёнком образования. Работы, на которых разрешается осуществлять занятость детей **в возрасте с 13 лет**, устанавливаются Кабинетом министров. **На ребёнка в возрасте с 15 лет**, продолжающего получать основное образование, распространяются положения части четвертой настоящей статьи о занятости подростков.

(3) В исключительных случаях, если один из родителей (опекун) дал письменное согласие и получено разрешение Государственной инспекции труда, ребёнок в качестве исполнителя может быть занят в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, если такое занятие не представляет вреда для безопасности, здоровья, нравственности и развития ребёнка. Такое занятие не должно препятствовать получению ребёнком образования. Порядок выдачи разрешений на занятость ребёнка в качестве исполнителя в культурных, художественных, спортивных и рекламных мероприятиях, а также включаемые в разрешение ограничения в отношении условий труда и условий занятости устанавливаются Кабинетом министров.

(4) Запрещается осуществлять занятость подростков на работах в особых условиях, связанных с повышенным риском для их безопасности, здоровья, нравственности и развития. Подростком в понимании настоящего закона является лицо **в возрасте от 15 до 18 лет**, не считающееся ребёнком в понимании части первой настоящей статьи. Работы, на которых запрещается осуществлять занятость подростков, и исключения, когда занятость на этих работах разрешена в связи с профессиональным обучением подростка, устанавливаются Кабинетом министров.

(5) Работодатель обязан перед заключением трудового договора информировать одного из родителей (опекуна) ребёнка или подростка об оценке риска рабочей среды и мерах по охране труда на соответствующем рабочем месте.

(6) Лица моложе **18 лет принимаются на работу только после предварительного медицинского осмотра, и до достижения 18-летнего возраста они должны ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр.**

(7) Работодателю после получения заключения врача запрещается осуществление занятости беременных и женщин в послеродовой период до одного года, а в случае кормления женщиной ребёнка грудью - в течение всего периода кормления, если признается, что выполнение соответствующей работы создаёт угрозу для безопасности и здоровья женщины или её ребёнка. В любом случае запрещается осуществлять занятость беременной за две недели до предполагаемых родов и женщины в течение двух недель после родов. Предполагаемый срок родов и факт родов утверждаются заключением врача.

(8) Занятость иностранного гражданина разрешается осуществлять лишь в том случае, если ему предоставлено право на занятость, подтверждённое соответствующей записью в выданной иностранному гражданину визе или виде на жительство, за исключением установленных нормативными актами случаев, когда подтверждение о праве на занятость у определенного работодателя и по определенной специальности (профессии) не требуется. Это положение не распространяется на граждан Европейского союза и лиц, имеющих право на свободное перемещение в Европейском союзе в соответствии с пунктом 5 статьи 2 Регулы Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 года № 562/2006, которой вводится Кодекс Сообщества о правилах, регламентирующих перемещение лиц через границы (Шенгенский пограничный кодекс).

(9) Запрещается осуществлять занятость лица, не имеющего права на пребывание в Латвийской Республике.

(10) Работодатель не привлекается к ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, если работодатель выполнил упомянутые **в части третьей статьи 35 и части второй статьи 38** настоящего закона обязанности, за исключением случая, когда работодатель знал, что предъявленный документ, удостоверяющий право лица на пребывание в Латвийской Республике, является поддельным.

(11) К административной ответственности за осуществление занятости такого лица, которое не имеет права на пребывание в Латвийской Республике, привлекается также лицо, которое работодателю как субподрядчику непосредственно передало полное или частичное выполнение договорных обязательств, а также лицо, которое является исполнителем первоначальных договорных обязательств, и любой другой вовлечённый субподрядчик, если они о таком противоправном осуществлении занятости знали, за исключением случая, когда они осуществили необходимые мероприятия для устранения такого противоправного осуществления занятости.

(12) Работодатель не допускает работника к договорной работе, если работник не способен выполнять договорную работу по состоянию здоровья и это удостоверяется заключением врача. Работодатель обязан выплатить работнику установленное частью третьей статьи 74 настоящего закона возмещение за период, в который работник не был допущен к работе.

Статья 38. Сведения о претенденте и документы о приёме на работу

(1) В целях выбора будущего работника работодатель имеет право передавать полученные в соответствии со статьями 33, 35 и 36 настоящего закона сведения, а также представленные претендентом документы о приёме на работу только тем лицам, которые на предприятии по поручению работодателя подготавливают решение о приёме работника на работу. Упомянутые сведения и документы разрешается доводить до сведения третьих лиц только с согласия претендента.

(2) Работодатель обязан обеспечивать хранение копий упомянутых в части третьей статьи 35 настоящего закона документов или соответствующей информации в течение всего периода осуществления занятости иностранного гражданина и их предъявление по затребованию надзорных и контрольных структур.



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