

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 11

Заключение трудового договора

Статья 39. Соглашение работника и работодателя

Трудовой договор считается заключённым с момента соглашения работника и работодателя о выполняемой работе и оплате труда, а также о дальнейшем подчинении работника установленному трудовому распорядку и распоряжениям работодателя.

Статья 40. Форма трудового договора

(1) Трудовой договор заключается в письменной форме до начала работы.

(2) В трудовом договоре указывается:

1) имя, фамилия, личный код работника (для иностранного гражданина, не имеющего личного кода, - дата рождения), его место жительства, имя, фамилия (наименование), личный код работодателя (для иностранного гражданина, не имеющего личного кода, - дата рождения) или его регистрационный номер и адрес;

2) дата начала трудовых правовых отношений;

3) предусмотренная продолжительность трудовых правовых отношений (в случае заключения трудового договора на определенный срок);

4) рабочее место (если выполнение трудовых обязанностей не предусмотрено в каком-либо определенном рабочем месте, то, что занятость работника может осуществляться в различных местах или то, что работник может свободно устанавливать своё рабочее место);

5) профессия, должность, специальность работника (в дальнейшем - профессия) в соответствии с Классификатором профессий и общей характеристикой договорной работы;

6) размер и срок выплаты оплаты труда;

7) договорное ежедневное или еженедельное рабочее время, если график работы работника является полностью или в основном предсказуемым. Если оговорено неполное рабочее время и график работы не является полностью или в основном предсказуемым, указывается, что график работы является переменным, а также включается информация о том договорном рабочем времени, которое является гарантированным оплачиваемым рабочим временем в рамках месяца, а также информация о том, в какое время работник может выполнять работу или он обязан выполнять работу, и информация о минимальном времени уведомления перед началом работы или её отзывом;

8) продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;

9) срок или порядок расторжения трудового договора;

10) на положения коллективного трудового договора, правила трудового распорядка, применяемые к трудовым правовым отношениям;

11) испытательный срок и его продолжительность, если такой испытательный срок установлен;

12) право работника на обучение, если работодателем таковое обеспечивается;

13) те учреждения социального обеспечения, которые получают социальные взносы, связанные с трудовыми отношениями, и любая предоставленная работодателем защита в отношении социального обеспечения, если за такую защиту ответственность несёт работодатель.

(3) Упомянутые в пунктах 6, 7, 8, 9, 11, 12 и 13 части второй настоящей статьи сведения могут быть заменены указанием на соответствующие условия, включённые в нормативные акты, в коллективный трудовой договор, или указанием на правила трудового распорядка. В этом случае работодатель обеспечивает, что упомянутая информация для работников

предприятия является доступной бесплатно, она является понятной и полной, легко доступна, в том числе при использовании электронных средств, в том числе порталов или информационных систем в режиме оперативной связи. Работодатель в письменной форме сообщает работнику об изменениях в коллективном трудовом договоре или правилах трудового распорядка, которые напрямую затрагивают работника, до дня вступления изменений в силу, но не позднее чем в день вступления их в силу.

(4) В трудовой договор дополнительно к установленным частью второй настоящей статьи сведениям включаются также другие сведения, если стороны считают их необходимыми.

(5) Трудовой договор подготавливается в двух экземплярах, один из которых хранится у работника, другой - у работодателя.

(6) Работодатель обязан заботиться о заключении трудовых договоров в письменной форме и вести учёт заключённых трудовых договоров.

(7) Классификатор профессий, соответствующие профессии основные задачи и основные требования к квалификации, порядок использования и актуализации Классификатора профессий устанавливаются Кабинетом министров. В Классификатор профессий не включаются профессии работников учреждений государственной безопасности.

(8) В трудовом договоре, заключаемом оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом в качестве работодателя и работником, выполняющим работу в пользу и под руководством получателя услуги по обеспечению рабочей силой, в дополнение к упомянутым в части второй настоящей статьи сведениям указывается, что работодатель является оказывающим услугу по обеспечению рабочей силой лицом, а также то, что работник при выполнении работы обязан подчиняться также установленному получателем услуги по обеспечению рабочей силой порядку работы и распоряжениям, насколько они не противоречат распоряжениям работодателя.

(9) В трудовой договор не включаются условия о владении иностранным языком, если оно не обосновано выполнением необходимых трудовых обязанностей.

(10) Трудовой договор заключается на государственном языке. Если работником является иностранный гражданин, который на достаточном уровне не владеет государственным языком, работодатель обязан в письменном виде информировать работника на понятном ему языке об условиях трудового договора.

(11) Работодатель обязан обеспечить предъявление заключённых трудовых договоров по требованию надзорных и контрольных структур.

(12) Кабинет министров устанавливает виды коммерческой деятельности, в которых работодатель обязан при заключении трудового договора выдать работнику удостоверение работника, а также устанавливает включаемую в удостоверение работника информацию и правила выдачи этого удостоверения.

Статья 41. Последствия несоблюдения письменной формы

(1) В случае несоблюдения при заключении трудового договора его письменной формы работник имеет право требовать изложения трудового договора в письменной форме. С этой целью работник может использовать любые доказательства, относящиеся к существованию трудовых правовых отношений и содержанию этих отношений.

(2) Если работник и работодатель или по меньшей мере одна из сторон начали выполнение договорных обязательств, не соответствующий письменной форме трудовой договор имеет такие же правовые последствия, как и изложенный в письменной форме трудовой договор.

(3) Если работодатель не обеспечивает заключение трудового договора в письменном виде и работодатель или работник не может доказать другую продолжительность существования трудовых правовых отношений, установленное время работы и оплату труда, то считается, что занятость работника осуществляется уже в течение трёх месяцев и ему установлено нормальное время работы и минимальная месячная заработная плата.

Статья 42. Недействительность трудового договора

(1) Трудовой договор, находящийся в противоречии с нормативными актами, признается недействительным исключительно на последующий срок, и работодатель, если он был виновен в заключении такого договора и невозможно заключить с работником трудовой договор в соответствии с нормативными актами, обязан выплатить работнику возмещение в размере не менее среднего заработка за шесть месяцев.

(2) Недействительность какого-либо отдельного включённого в трудовой договор положения в случае сомнений не оказывает влияния на действие трудового договора в его остальной части.



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